



LES CONSEILLERS DU COMMERCE  
EXTÉRIEUR DE LA FRANCE

# Les Français face au marché de l'emploi en Asie du Sud-Est

État actuel, témoignages, perspectives  
et conseils pour la recherche d'un  
emploi et la création d'une entreprise  
en Asie du Sud-Est

**Octobre 2017**

*Version actualisée de  
l'étude initiale de Juin 2014*

Une étude réalisée par des Conseillers du  
Commerce Extérieur de la Section de Malaisie, avec  
la coopération des Sections du Cambodge, d'Indonésie,  
du Myanmar, des Philippines, de Singapour, de Thaïlande et du Vietnam



## NOTICE DE DÉCHARGE DE RESPONSABILITÉ

Ce rapport a été préparé par les Conseillers du Commerce Extérieur des pays de l'Asie du Sud-Est, à l'aide d'informations publiques, d'informations fournies par les Chambres de Commerce et d'Industrie des pays concernés, et d'autres informations provenant de leur expérience de vie dans les pays de l'Asie du Sud-Est. Les Conseillers ont engagé leurs meilleurs efforts dans la collecte de ces informations et leur vérification. Bien que les informations contenues dans ce rapport soient présumées fiables, les Conseillers ne peuvent être tenus responsables d'erreurs ou d'omissions.

Ce rapport a été réalisé bénévolement par ses auteurs, qui ne bénéficient d'aucun intérêt (financier ou autre) ni d'aucune rémunération ou compensation (financière ou autre), provenant de quelconques organisations, y compris celles dont le nom figure dans ce rapport.

La citation de noms d'organisations dans le présent rapport l'est à titre indicatif et ne présente aucun caractère d'exhaustivité. En aucun cas cette citation n'a de fins publicitaires et les auteurs de ce rapport ne peuvent être tenus pour responsables de recommandation ou d'incitation à contacter ces organisations et/ou à s'y affilier.

## REMERCIEMENTS

Les Conseillers du Commerce Extérieur de la France des Comités du Cambodge, d'Indonésie, de Malaisie, du Myanmar, des Philippines, de Singapour, de Thaïlande et du Vietnam tiennent à remercier les représentants des pouvoirs publics français, des Chambres de Commerce locales (tout particulièrement Guillaume Crouzet, Directeur de la Chambre de Commerce et d'Industrie France-Vietnam, et Guillaume Rebière, Directeur de la Chambre de Commerce et d'Industrie France-Myanmar), la Chambre de Commerce Européenne au Laos et des différents organismes qui leur ont apporté leur concours dans la réalisation de ce document.

Les Conseillers remercient également le Comité de Singapour pour son assistance, tout particulièrement Valérie Bonin et Pascale Martin-Neuville, ainsi que les Conseillers des Comités respectifs ayant contribué :

- Cambodge : Christophe Forsinetti (Président), Antoine Fontaine (rédacteur), Christophe Chenevier,
- Indonésie : Pierre Noyer (Président), Sébastien Gautier (rédacteur),
- Myanmar : Xavier Préel (Président), Philippe Battlé (Président),
- Philippines : William de Lumley (Président), Mélanie de Baets (rédactrice), Philippe Gauthier,
- Singapour : Michel Beaugier (Président), Pascale Martin-Neuville (rédactrice), Valérie Bonin (rédactrice), Jean-Marc Séveryns (rédacteur),
- Thaïlande : Éric Durand (Président), Laurent Landié (rédacteur), et
- Vietnam : Nicolas Audier (rédacteur), Caroline Chazard (rédactrice), Jean-Charles Belliol (rédacteur).

Le Comité de Malaisie, coordinateur de cette nouvelle édition, remercie également Wilfrid Marie, Jean-Bernard Guillemin, Milko Papazoff, et Claire Beydon pour leurs efforts et engagements.

**Elisabeth Laubel**

*Conseiller du Commerce Extérieur, Comité de Malaisie*

*Coordinatrice ASEAN*

## SOMMAIRE

Avant-Propos	5
Recommandations Générales pour la Recherche d'un Emploi en Asie du Sud-Est	7
Comparatifs des Pays	11
Cambodge	13
Indonésie	33
Malaisie	48
Myanmar	66
Philippines	83
Singapour	97
Thaïlande	114
Vietnam	133
Glossaire	151

### AVANT-PROPOS

De nombreux Français choisissent la voie de l'expatriation afin de saisir une opportunité professionnelle unique ou pour faire éclore un projet entrepreneurial dans une région en plein essor économique. S'y ajoutent de nombreux étudiants qui se doivent de réaliser un stage à l'étranger dans le cadre de leur cursus universitaire, ainsi que des jeunes sous contrat de V.I.E. qui font le choix de l'aventure et de débiter leur carrière sous le signe d'une lointaine relocalisation.

L'intérêt des Français pour l'Asie du Sud-Est est vif et grandissant, et cette tendance se confirme sur le long terme : le nombre de Français rattachés aux consulats de la région croît tous les ans pour tous les pays sans exception, et les projets entrepreneuriaux continuent de bourgeonner.

Face à ces constats, le Comité de Singapour a pris l'initiative en 2013 de rassembler dans un rapport divers éléments d'information pour aider les candidats à une expatriation afin qu'ils puissent se décider en toute connaissance de cause. Les résultats de ce rapport ont été officiellement publiés à l'occasion du Forum ASEAN qui s'est tenu à Bangkok en Octobre 2014 et au cours duquel le Comité de Malaisie s'est porté volontaire pour continuer la démarche d'informer et d'accompagner au plus près nos compatriotes français. L'actualisation et l'enrichissement des informations recueillies dans ce premier rapport ont été lancés début 2017, avec un élargissement à deux pays supplémentaires : le Cambodge et le Myanmar. Veillant à refléter le mieux possible les problématiques de recherche d'emploi et de création d'entreprises des Français de la zone, une vaste enquête de terrain a été lancée avec le soutien des Chambres de Commerce et d'Industrie et de certaines antennes BusinessFrance, qui a permis de recueillir les témoignages de plus de 650 Français (stagiaires, V.I.E, employés sous contrat local ou contrat d'expatrié).

Les CCEF, nommés par décret du Premier Ministre, sont des hommes et femmes d'affaires volontaires et bénévoles, dont la mission est de conseiller les pouvoirs publics en toute indépendance d'esprit, promouvoir l'attractivité de la France, soutenir les entreprises françaises et appuyer la formation des jeunes à l'international. Leur jugement repose sur leur expérience, pour certains acquise depuis de longues années dans cette région. C'est cette volonté de transmettre leur expérience, répondre aux questions des candidats à l'expatriation et appuyer la présence française en Asie du Sud-Est qui a continué à insuffler ce travail au cours de l'année 2017.

L'Asie du Sud-Est est une région en pleine croissance économique : regroupant 620 millions d'habitants, avec un poids économique de 2 600 milliards USD, et bénéficiant d'une croissance estimée par le Fond Monétaire International à 5,5% en 2017, elle est sans aucun doute l'une des régions les plus effervescentes et attirantes du monde. C'est donc tout naturellement que nos compatriotes en font la cible de leur recherche d'emploi et projets entrepreneuriaux.

Toutefois, lorsque l'on construit un projet d'expatriation, il convient de ne pas faire fi des contraintes et difficultés qui sont intrinsèques au pays ciblé. Il est important de souligner que l'on assiste depuis quelques années à un resserrement important des conditions d'attributions des visas professionnels et d'affaires dans la plupart des pays de la région, dont le développement économique leur permet de filtrer davantage les candidats, instaurant des limites d'âge, exigeant

des années d'expérience professionnelle et relevant progressivement les niveaux de salaire minimum.

Pour les entrepreneurs, si la région connaît à l'évidence un développement économique remarquable et fourmille d'opportunités, l'accès au financement local pour les start-ups étrangères reste sommaire et délicat, et dans certains pays, le recrutement de personnel qualifié (local et étranger) est une contrainte. Un véritable travail de recherche et d'informations doit être mené pour minimiser les surprises et déconvenues.

Outre cette volonté d'informer nos compatriotes, chercheurs d'emploi ou porteurs de projet, ce présent rapport a également pour objectif de mieux connaître et de valoriser la présence française en ASEAN.

L'augmentation du nombre d'individus choisissant de s'installer à plus long terme dans la région a l'issue d'une première mission (Stage, V.I.E, contrat local, contrat d'expatriation) se reflète en particulier à travers la création de nouvelles Entreprises Françaises à l'Étranger (E.F.E) et l'ouverture croissante de représentations locales de P.M.E. françaises. En se diversifiant en termes d'industries et de profil de dirigeants (plus jeune, plus expérimenté sur la zone, voire plus « féminisé »), le tissu des entreprises françaises dans la région offre ainsi de nouvelles opportunités d'emploi à nos compatriotes.

C'est pour mieux comprendre et accompagner cette dynamique d'emploi, que certains Comités de l'ASEAN - à l'instar de la Malaisie - ont réalisé à partir de fin 2016 en collaboration étroite avec les Chambres de Commerce et d'Industrie, des études approfondies sur l'entreprenariat français. Les résultats de ces études ont de fait, largement contribué à étoffer le contenu de ce présent rapport.

**7**

---

Les CCEF qui ont participé à l'élaboration de ce rapport espèrent qu'il permettra non seulement d'accompagner et faciliter la recherche d'emploi et création d'entreprises pour les Français qui s'expatrient dans la région mais encore de sensibiliser à la présence économique française et de ses multiples initiatives individuelles.

Plus encore, le Comité de Malaisie espère que le contenu de ce rapport continuera au cours des prochains mois, voire prochaines années à s'enrichir de nouvelles informations, contributions et suggestions de chacun d'entre nous.

***Elisabeth Laubel***

*Conseiller du Commerce Extérieur, Comité de Malaisie*

*Coordinatrice ASEAN*



## RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES POUR LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

### TITRE DE SÉJOUR

- ✓ Avant le départ, renseignez-vous sur les conditions d'obtention et de détention du visa de résidence et les implications liées à sa nature. Si le visa de résidence est lié à votre employeur, alors il convient d'étudier les conditions du retrait du visa lors de la rupture du contrat de travail. Renseignez-vous également sur les sanctions en cas de travail sans permis, de visa non conforme à votre situation réelle.

### DROIT DU TRAVAIL

- ✓ Renseignez-vous sur le droit du travail mais également sur les pratiques, notamment sur les points suivants : conditions de rupture du contrat (indemnités de licenciement, ruptures conditionnelles ou non conditionnelles, incidence de la résiliation du contrat de travail sur la pérennité du visa de résidence, recours réels des employés face à des employeurs abusifs.
- ✓ Documentation : certaines juridictions n'imposent pas, par exemple, l'émission de fiches de salaires ou le versement des rémunérations sur un compte bancaire. L'absence de documentation peut être préjudiciable en cas de demande de rachat de points de retraite française, de justification de revenus/transferts de fonds lors de contrôles fiscaux, etc.

### PROTECTION SOCIALE

- ✓ Dans les pays où un système de protection sociale nationale n'existe pas, ou auquel les étrangers ne sont pas éligibles, préoccupez-vous de contracter au minimum une assurance maladie pour vous et votre famille. Dans le cadre des contrats de type "package" (i.e. l'employeur a pris un contrat d'assurance maladie pour ses employés), étudiez les conditions de paiement de la prime d'assurance (souvent incluse dans la rémunération) et surtout du détail des prestations, qui peut être insuffisant ou présenter des contraintes qui ne vous conviennent pas. N'oubliez pas de demander à l'employeur s'il a prévu une option retraite (obligatoire ou non) dans le "package".
- ✓ Les Français hors de France ont la possibilité d'adhérer à une caisse de la Sécurité Sociale française, la CFE, qui peut être complétée par une mutuelle. Par ailleurs, il existe de



## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

multiples compagnies d'assurance internationales qui proposent des couvertures santé pour les expatriés : là encore, étudiez bien les contrats, en particulier le montant de la prime au regard des prestations fournies (y compris exclusions), car les variations sont importantes d'un contrat à l'autre. Enfin, pour ce qui concerne la retraite, de multiples courtiers sillonnent la région et vendent des produits de placement : étudiez bien les contrats et la réputation des institutions concernées avant de vous engager.

### IMPÔTS SUR LE REVENU

- ✓ Vérifiez qu'il existe une convention fiscale entre le pays d'accueil et la France. Vérifier également les taux d'imposition du pays d'accueil. En cas de rémunération versée dans deux pays différents, assurez-vous des conséquences fiscales en cas de retour en France et/ou de rapatriement des fonds en France. Assurez-vous également de la responsabilité fiscale que ce système peut impliquer pour vous, et des débours que cela pourrait occasionner en cas de redressement fiscal local dans chacun des pays concernés.
- ✓ Pour les entrepreneurs qui versent une rémunération à des employés dans le pays d'accueil et/ou dans plusieurs pays, vérifiez si la responsabilité fiscale de l'employé vous incombe ou non. Si oui, prenez des mesures de précaution dans le contexte éventuel d'un redressement fiscal dans chacun des pays concernés.

### SCOLARITÉ DES ENFANTS

- ✓ La plupart des grandes villes d'Asie du Sud-Est disposent d'une offre adéquate d'établissements scolaires : écoles françaises, agréées ou non par l'AEFE, et écoles internationales, ces dernières dispensant la plupart du temps un enseignement en langue anglaise. Pour les établissements locaux, la qualité de l'enseignement est variable dans la mesure où la langue nationale et/ou les conditions d'admission peuvent être un obstacle à une scolarité poursuivie dans ces établissements.
- ✓ Les écoles françaises et internationales ont des coûts de frais de scolarité qui peuvent être élevés : renseignez-vous à l'avance et tenez-en compte dans votre projet d'expatriation en famille. Il existe un système de bourses scolaires, le cas échéant, pour les enfants de nationalité française scolarisés dans le système d'enseignement français à l'étranger, qui peut couvrir une partie des frais de scolarité : renseignez-vous auprès des établissements concernés ou bien auprès du Consulat du pays de résidence.
- ✓ Le Centre National d'Education à Distance (CNED) propose, outre des cours de soutien, une offre de cours à distance en substitution de la scolarisation (cursus français). Il est possible d'y avoir recours. Cependant, dans la mesure où il y a un lycée français dans le pays, il convient de faire une demande de dérogation qui doit être formulée auprès du Conseiller de Coopération et d'Action Culturelle (COCAC) à l'Ambassade de France du pays de résidence. S'il n'y a pas d'établissement français, il s'agit d'une demande simple de cours

par correspondance auprès du CNED. Cette dérogation peut être refusée si le COCAC estime que le ou les parents sont dans l'incapacité matérielle ou intellectuelle d'assurer l'accompagnement des cours du CNED. L'insuffisance de ressources pour acquitter les écolages d'un lycée français ne peut être considérée comme un motif de dérogation, dans la mesure où le mécanisme des bourses scolaires est précisément destiné à y faire face.

### RÉMUNÉRATION

- ✓ Vous pouvez vous référer aux classements et études de type Mercer : cependant ces derniers donnent des indications de coûts de la vie qui permettent aux expatriés de conserver un style de vie identique dans leur pays d'accueil à celui du pays de résidence. En raison de distorsion de certains coûts (par exemple, voitures individuelles à Singapour ; vins et fromages dans la plupart des pays d'Asie du Sud-Est), les montants indiqués peuvent paraître élevés à des personnes qui s'adaptent davantage aux modes de vie locaux (notamment sur les postes du logement et de l'alimentation, recours aux transports en commun). Toutefois, il convient, à l'inverse, de ne pas sous-estimer certains coûts de vie dans les pays d'Asie du Sud-Est (soins de santé, frais de scolarisation, voire frais de logement), sous prétexte que d'autres coûts (par exemple la nourriture) sont plus abordables qu'en France.
- ✓ Afin d'estimer la rémunération dont vous avez besoin, nous proposons la méthode suivante de détermination de vos dépenses dans le pays d'accueil, déterminer le coût des dépenses incompressibles ou vitales (logement, nourriture, transports, santé (coût des soins et de la prime d'assurance santé), frais de scolarité des enfants, impôt sur le revenu et des autres prélèvements obligatoires, fiscaux ou sociaux), puis le coût des dépenses de base (utilités publiques, vêtements, etc.), et ajoutez enfin les frais de loisirs, de confort, les économies en prévision de la retraite ou d'autres projets, etc. Comparez ce dernier montant avec la rémunération proposée et/ou le salaire médian du poste considéré dans le pays d'accueil. En cas de rémunération pour laquelle une partie variable est importante, le coefficient multiplicateur doit être augmenté, en raison des décalages de trésorerie (bonus versé en fin de période alors que les charges pour des dépenses de base demeurent fixes et régulières).

### DÉLITS ET CRIMES

- ✓ Renseignez-vous sur les conséquences liées à certaines pratiques, qui peuvent être considérées comme des délits ou des crimes et/ou être passibles de sanctions bien plus sévères qu'en France (usage de drogue, même légère, illégalité de résidence, et pour les entrepreneurs : conditions de responsabilité de mandataire social.). A noter que les Français à l'étranger ont droit à la protection consulaire.

## COMPARATIFS DES PAYS

### LES CLASSEMENTS INTERNATIONAUX EN UN CLIN D'OEIL

Pays	Facilité de Faire des Affaires 2017 <i>Source : Banque Mondiale</i>		Indice de Compétitivité Mondiale 2016 <i>Source : IMD Lausanne</i>	Qualité de Vie 2017 <i>Source : Mercer</i>
	Monde (progression sur 2017)	Région Asie du Sud-Est		
Cambodge	131 (-2)	18	Non classé	198
Indonésie	91 (+15)	13	46	143
Laos	139 (-3)	20	Non classé	171
Malaisie	23 (-1)	4	19	86
Myanmar	170 (+1)	24	Non classé	203
Philippines	99	15	42	135
Singapour	2 (+1)	1	4	25
Thaïlande	46	5	28	131
Vietnam	82 (+9)	9	Non classé	152

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

### L'ENQUÊTE CCE : LA RECHERCHE D'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

Les Comités d'Asie du Sud-Est ont lancé avec le soutien des **Chambres de Commerce et d'Industrie** locales et de certaines antennes **BusinessFrance** une vaste enquête auprès des stagiaires, V.I.E., salariés sous contrats locaux ou détachés, managers et directeurs, ainsi qu'entrepreneurs de la région dans le but de recueillir leurs témoignages et expériences de terrain et dresser un profil de leurs difficultés et ressentis pour chaque pays.

Plus de 650 personnes ont ainsi été interrogées sur sept pays, dont une soixantaine d'entrepreneurs.

Il a été pris soin d'équilibrer les profils des personnes interrogées afin de représenter autant que possible toutes les expériences d'expatriation (large éventail d'âges, sexes, niveaux de diplôme, industries). Il convient toutefois d'insister sur le fait que ces profils demeurent des échantillons plus indicatifs que représentatifs, permettant de fournir un simple instantané des Français de la zone. Le tableau ci-dessous regroupe et brosse à grands traits les réponses obtenues.

PAYS	CAMBODGE	INDONÉSIE	LAOS	MALAISIE	MYANMAR	PHILIPPINES	SINGAPOUR	THAÏLANDE	VIETNAM
Nombre de sondés	90+	50+	20+	110+	20+	N/A	90+	220+	50+
Plus haut diplôme obtenu (pourcentage des sondés)	Master (75%)	Master (90%)	Master (60%)	Master (77%)	Master (90%)	N/A	Master (95%)	Master (60%)	Master (80%)
Poste obtenu après arrivée dans le pays	40%	40%	10%	10%	40%	N/A	7%	50%	65%
Le pays, cible dans la recherche d'emploi	50%	50%	20%	25%	50%	N/A	30%	65%	55%
Durée de la recherche d'emploi	<3 mois (60%) Entre 3 et 6 mois (20%)	<3 mois (55%) Entre 3 et 6 mois (16%)	<3 mois (70%) Entre 3 et 6 mois (10%)	<3 mois (57%) Entre 3 et 6 mois (20%)	<3 mois (60%) Entre 3 et 6 mois (15%)	N/A	<3 mois (40%) Entre 3 et 6 mois (20%)	<3 mois (35%) Entre 3 et 6 mois (25%)	<3 mois (65%) Entre 3 et 6 mois (15%)
Difficultés à l'expatriation les plus mentionnées	Professionnelles (50%) Culturelles (20%)	Obtention du titre de séjour (45%) Communication (35%)	Communication (40%) Culturelles (30%)	Obtention du titre de séjour (30%) Culturelles (25%)	Culturelles (50%) Communication (50%)	N/A	Obtention du titre de séjour (20%) Installation (7%)	Obtention du titre de séjour (35%) Professionnelles (25%)	Communication (50%) Obtention du titre de séjour (25%)
Nombre de sondés souhaitant rester dans le pays à la fin du contrat	40%	65%	40%	30%	75%	N/A	60%	67%	45%

# CAMBODGE



## ZOOM SUR :

# LE CAMBODGE

### SOMMAIRE

Introduction. Présentation générale du Cambodge .....	16
Présentation générale du pays et de son économie .....	16
La présence française .....	16
Section 1. Le Cambodge : pourquoi ? .....	18
Pourquoi venir au Cambodge ? .....	18
Pourquoi quitte-t-on le Cambodge ? .....	18
Paroles de Français .....	19
Section 2. Conditions légales de séjour et de travail .....	20
2.1 Types de visas .....	20
2.2 Critères et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant .....	20
2.3 Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa .....	20
Section 3. Emploi et stage au Cambodge .....	21
3.1 Recherche d'un emploi ou stage au Cambodge .....	21
Prérequis pour un stage .....	21
Prérequis pour un emploi .....	21
Conseils pratiques .....	22
Quels acteurs contacter? .....	23
Paroles de Français .....	23
3.2 Panorama des opportunités d'embauche .....	24
Secteurs porteurs .....	25
Compétences fortement recherchées .....	25
Secteurs saturés .....	25
Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers .....	25
3.3 Rémunération et fiscalité .....	25
Spécificités locales .....	25
Grilles indicatives de rémunération .....	26
Fiscalité applicable aux étrangers résidents au Cambodge .....	26

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

Section 4. L'entrepreneuriat au Cambodge .....	26
4.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI .....	26
4.2 Motivations des entrepreneurs.....	27
4.3 Conditions pour la création d'entreprises.....	27
4.4 Secteurs porteurs .....	27
4.5 Financement .....	28
4.6 Recrutement .....	28
4.7 Paroles d'entrepreneurs .....	29
Section 5. Les conditions de vie au Cambodge .....	30
5.1 Coût de la vie et logement .....	30
5.2 Santé et Retraite .....	30
5.3 Scolarisation.....	31
Établissements français.....	31
Établissements internationaux .....	31
Enseignement à distance .....	31
Section 6. Liens et contacts au Cambodge .....	31
Autorités françaises dans le pays.....	31
Associations dans le pays .....	31
Pour en savoir plus .....	31

---

## INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU CAMBODGE

---

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PAYS ET DE SON ÉCONOMIE

Pays de 15,6 millions d'habitants, le Cambodge connaît, depuis plus de vingt ans, une **croissance de rattrapage soutenue** (plus de 7 % par an depuis 2000). La population reste à 80 % rurale mais une **urbanisation rapide** est à l'œuvre et l'agriculture ne représente plus que le quart du PIB. Porté par les services (finances, tourisme), le textile et la construction alors que la part de l'agriculture recule, le PIB aurait, à nouveau, progressé de 7 % en 2016, selon le FMI, pour atteindre 20 milliards de dollars US. Les principales institutions financières internationales (FMI, Banque mondiale, Banque asiatique de développement) s'accordent sur la poursuite de la croissance à ce rythme pour les années à venir.

Membre de l'ASEAN depuis 1999, de l'OMC depuis 2004 et de la Communauté Economique ASEAN (AEC) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le Cambodge profite du dynamisme de la région qui se traduit par un **afflux des investissements internationaux**, essentiellement asiatiques (Chine, Japon, Corée,...). Son **commerce extérieur reste, cependant, asymétrique**, l'essentiel des importations du Cambodge provenant d'Asie alors que les deux-tiers de ses exportations sont destinées aux marchés développés d'Europe et d'Amérique du Nord. Pays pré-émergent (la Banque mondiale a reclassé le Cambodge dans la catégorie des pays à revenus intermédiaires au 1<sup>er</sup> juillet 2016), le pays reste cependant vulnérable aux aléas internationaux et doit œuvrer à la diversification de sa production en vue de réduire sa dépendance aux importations, d'énergie et de produits alimentaires notamment.

16

---

Le Cambodge bénéficie d'un important soutien des bailleurs multilatéraux et bilatéraux (un peu moins d'un milliard de dollars en dons et prêts concessionnels chaque année) et, par ailleurs, des avantages commerciaux (accès préférentiel aux marchés européen et américain) liés à son statut de PMA (Pays les Moins Avancés, classification CNUCED). Avec l'aide de la coopération internationale, le Royaume développe ses infrastructures et ses ressources humaines dans la perspective de sa sortie du statut de PMA à l'horizon 2020.

### LA PRÉSENCE FRANÇAISE

En 2016, les relations économiques bilatérales entre la France et le Cambodge ont encore progressé. Nos exportations réalisent une bonne performance avec une nouvelle et forte progression à 140 millions d'euros. Elles ont **doublé en trois ans** et continuent de se diversifier vers les équipements et le matériel de transport, au-delà des points forts que demeurent la pharmacie et les produits agroalimentaires. Nos **importations ont également doublé en trois ans** à 800 millions d'euros, tirées par un afflux de produits textiles et chaussures (et de produits agricoles, dans une moindre mesure).

La Banque de France recense 280,5 millions EUR d'IDE français au Cambodge fin 2015, portant la **part des IDE français dans le stock total d'IDE au Cambodge à plus de 2 %**. En forte progression depuis 2013, les IDE français restent concentrés sur un petit nombre de grands groupes français.



## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

Enquête OFATS	Nombre d'entreprises	Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	Effectifs
2011	10	213	1 948
2012	14	271	2 053
2013	20	298	2 368

Les **principaux représentants du CAC 40** implantés au Cambodge sont : VINCI, qui gère dans le cadre d'une concession les trois aéroports internationaux du pays (Phnom Penh, Siem Reap et Sihanoukville, les aéroports des deux premiers ayant été agrandis en 2015), TOTAL, qui distribue le quart des carburants du pays (gaz et kérosène) et poursuit le développement de son réseau de stations-services, ACCOR qui gère deux Sofitel (Phnom Penh et Siem Reap) et vient de reprendre la gestion des hôtels de la chaîne Raffles (Phnom Penh et Siem Reap également), LVMH qui a développé, par l'intermédiaire de sa filiale DFS, un centre commercial de luxe à Siem Reap, SCHNEIDER et LEGRAND dont les implantations accompagnent le développement des marchés dans un contexte de forte croissance de la construction, SANOFI qui dispose d'un effectif de 80 salariés dédiés à la promotion commerciale des spécialités du groupe. Dans le secteur pharmaceutique, d'autres grands laboratoires français sont également implantés au Cambodge, SERVIER et PIERRE FABRE, notamment. La **diversification des investissements français au Cambodge** s'appuie sur plusieurs autres grands groupes français : BOLLORÉ, dans l'exploitation d'hévéas et sa filiale HAVAS qui vient de prendre le contrôle d'une entreprise de communication cambodgienne présente dans l'ensemble des pays d'ASEAN continentale (RIVERORCHID), LAGARDERE qui a récemment investi dans une radio locale, la banque BRED qui, outre sa participation (12,5 % du capital) dans la première banque cambodgienne (ACLEDA, success story du secteur bancaire cambodgien issue de la microfinance), a ouvert, en mars 2017, sa filiale au Cambodge.

Au-delà, plusieurs investissements français accompagnent le développement du secteur touristique cambodgien : groupe ZANIER (hôtellerie haut de gamme à Siem Reap), Eaux et Electricité de Madagascar (hôtel VICTORIA à Siem Reap), CITYSTAR (développement d'un resort sur une île au large de Sihanoukville), le développement de la construction et l'essor du secteur des services (groupe PREVOIR dans le secteur de l'assurance).

Dans un pays lié à la France par des flux migratoires importants dans l'histoire, la présence économique française se caractérise, par ailleurs, par la **densité du tissu des « entrepreneurs » français, fondateurs ou dirigeants de PME de droit cambodgien** dont le nombre est évalué à **plus de 400**. Nombreuses dans l'hôtellerie et la restauration, ces entreprises sont aussi présentes dans la plupart des secteurs de l'économie cambodgienne où elles fournissent un point d'appui pour le développement des exportations et des investissements français, confortant la place de la France comme premier partenaire européen du Royaume du Cambodge.

La communauté française regroupe plus de **4 800 ressortissants français** officiellement inscrits sur les listes consulaires en 2015. La très grande majorité des français habitent dans les trois villes de Phnom Penh, Siem Reap et Sihanoukville.

**Taux de change au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : 1 EUR = 4 840 riels. Il convient de noter que la volatilité du taux de change du riel est forte (taux de change au 1er janvier 2017 : 1 EUR = 4 203 riels), et le US dollar est le plus couramment utilisé, y compris pour le versement des salaires (taux de change au 1<sup>er</sup> septembre 2017 : 1 EUR = 1,20 US dollar). Les chiffres donnés ci-dessous sont donc en US dollar.

---

### SECTION 1. LE CAMBODGE : POURQUOI ?

---

#### POURQUOI VENIR AU CAMBODGE ?

Le premier contact professionnel avec le Cambodge se fait souvent par l'intermédiaire d'un stage en entreprise ou en ONG.

- Le **faible coût de la vie** au Cambodge permet aux stagiaires, souvent non rémunérés, de limiter le coût de leur stage tout en validant leur diplôme.
- Les jeunes Français qui veulent quitter la France et s'expatrier en Asie choisissent le Cambodge car le pays reste **très ouvert aux étrangers** : peu de contraintes pour l'obtention d'un visa business, possibilité de travailler avant l'obtention d'un permis de travail, peu de contraintes côté employeur à l'emploi d'un étranger.
- De nombreux jeunes Français viennent tenter leur chance en tant qu'entrepreneur, et certains cherchent à travailler en parallèle de leur projet entrepreneurial.

**18**

---

Le secteur de l'**hospitalité**, très dynamique au Cambodge, attire de nombreux jeunes professionnels qui sont recherchés dans la restauration, l'hôtellerie, la boulangerie-pâtisserie.

#### POURQUOI QUITTE-T-ON LE CAMBODGE ?

La moitié des personnes sondées dans le cadre de l'enquête de terrain des CCE au Cambodge quitte le Cambodge à la fin de leur contrat. Les raisons sont variées, et pour la moitié d'entre eux, ne sont pas liées directement au pays.

- Certains Français éprouvent toutefois des difficultés à s'adapter au Cambodge : la **vie quotidienne** peut paraître trop différente de la France (c'est le cas pour 20% des sondés), certains éprouvent des difficultés à apprendre la **langue locale**, l'**éloignement de la famille** peut se faire sentir (pour près du quart des sondés).
- La **création d'une famille et l'arrivée d'enfants** peut-être l'occasion d'une remise en question de son expatriation au Cambodge, car le coût de la vie augmente rapidement avec la naissance des enfants : santé/assurances, écoles internationales, loyer élevé des

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

appartements de plus de deux chambres, voyages en France pour rester en contact avec la famille, etc. L'envie de retourner en France est citée par un peu plus du quart des sondés.

- Ce sont les raisons professionnelles qui poussent le plus au départ : **les salaires restent souvent relativement bas** pour les jeunes Français peu diplômés, peu d'employeurs fournissent une assurance santé internationale, et certains Français finissent par se lasser de leurs conditions de vie précaires. En fin de contrat avec son employeur, il est parfois difficile de rebondir sur un nouveau poste et les **périodes de transition professionnelle** peuvent être l'occasion d'un départ du Cambodge. La difficulté du conjoint à trouver un emploi est également mise en avant par 10% des personnes interrogées.
- Les projets entrepreneuriaux peuvent s'avérer plus **difficiles** que prévu et souvent peu rémunérateurs.

Les stagiaires, V.I.E. ou salariés qui quittent le Cambodge ne retournent pas forcément en France, près des trois quarts retournent en France ou en Europe, 15% reste en Asie du Sud-Est (Singapour, Thaïlande, Vietnam) et le reste choisit de s'installer dans une autre région du monde.

### PAROLES DE FRANÇAIS

*« J'ai décidé de m'installer au Cambodge car nous souhaitions avec mon épouse quitter la France et plus particulièrement Paris. Le quotidien et notre qualité de vie - métro, boulot, dodo - ne nous satisfaisait plus. En tant que jeunes cadres, nous rêvions d'un pays qui nous offrirait diverses opportunités professionnelles. Par ailleurs, une partie de ma belle-famille s'y était installée depuis plusieurs années et nous venions y passer nos vacances. Nous avons découvert un pays avec une capitale à taille humaine où l'on y trouve à la fois authenticité et douceur de vivre. Durant ces 20 dernières années, le pays a connu une très forte croissance, une stabilité économique et politique. Le Cambodge est un pays de l'ASEAN qui dispose d'un régime commercial les plus libéraux et les signaux économiques sont extrêmement favorables. Nous nous sommes dit que c'était maintenant ou jamais »*

**Francois Alexis Talmant, Business Development Manager, DKSH Cambodge**

*« Ayant eu l'occasion de travailler dans différents pays de la zone ASEAN (Vietnam, Thaïlande, Singapour, Laos, Indonésie, Cambodge), le Cambodge est l'endroit où je m'y sens le mieux tant pour la qualité de vie qu'au niveau professionnel. »*

*« Avant de se décider à travailler au Cambodge il faut être conscient de la culture, de l'histoire du pays qui a un rôle majeur sur le comportement actuel des Cambodgiens, des conditions de travail et des conditions de vie. Le Cambodge est un pays incroyable offrant de multiples possibilités professionnelles. Cependant il faut être ouvert d'esprit et patient au risque de ne pas apprécier l'expérience. Un des grands avantages de l'expatriation au Cambodge est la rapide évolution professionnelle offrant de belles perspectives de carrière. »*

*« Le Cambodge, une expérience enrichissante, recommandée à tous. »*

*« Il y a au Cambodge de très jolis endroits et des locaux très sympas. La vie y est plus chère qu'au Vietnam. Un petit bémol toutefois : la cuisine n'est pas très bonne quand on compare avec les pays alentours... »*

---

## SECTION 2. CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

---

### 2.1 TYPES DE VISAS

Il existe plusieurs types de visas disponibles pour travailler au Cambodge :

- **Visas E (Visa Affaires)** : délivrés aux étrangers qui souhaitent résider au Cambodge, ils se déclinent depuis peu de temps en sous-catégories, selon que le résident souhaite s'établir comme investisseur, salarié (visa E<sub>B</sub>), retraité (visa E<sub>R</sub>), étudiant (visa E<sub>S</sub>). Le premier visa émis est valable pour une durée de 1 mois mais peut être étendu pour 3 mois, 6 mois ou 1 an.
- **Visas K** : ce visa est délivré aux étrangers qui ont des origines cambodgiennes. Il n'a pas de date d'expiration.
- D'autres visas existent : **visa diplomatique** (visa A), visa pour les missionnaires de l'État ou de certaines **ONG** (visa B), **visa de complaisance** (visa C), **visa de transit** (visa D), et **visa touriste** (visa T).

### 2.2 CRITÈRES ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

**20**

---

Pour pouvoir résider et travailler au Cambodge il est nécessaire d'obtenir un visa et un permis de travail délivré par le Ministère du Travail.

En l'absence de visas valables, ils peuvent être **sanctionnés** par le Département de l'Immigration du Ministère de l'Intérieur pour absence de titre de séjour et par le Département de l'inspection du travail du Ministère du Travail pour absence de permis de travail.

Le pays était jusqu'à présent très tolérant, mais vient de **durcir ses positions**, pour s'assurer que les étrangers exercent valablement au Cambodge. Il faut noter qu'en principe les autorités compétentes vont sanctionner les clandestins depuis les années où ils viennent au Cambodge sans document légal. Cela signifie que les **amendes** imposées seront accrues selon le nombre d'années de présence sur le territoire cambodgien.

### 2.3 CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

Il existe **deux possibilités** pour obtenir un visa :

- Soit demander le visa dans un consulat cambodgien,
- Soit le demander à l'arrivée à l'Office d'Immigration dans les aéroports internationaux et même à certaines frontières terrestres.

Pour pouvoir obtenir le premier visa, les étrangers doivent avoir un permis du travail. Mais, en pratique il n'est pas possible d'obtenir un permis du travail sans visa valable.

En revanche, en case de demande de renouvellement / extension de visa, il est nécessaire de présenter un permis de travail en cours de validité.

---

### SECTION 3. EMPLOI ET STAGE AU CAMBODGE

---

#### 3.1 RECHERCHE D'UN EMPLOI OU STAGE AU CAMBODGE

##### Prérequis pour un stage

D'abord, il faut noter que la notion de stagiaire n'a pas été bien précisée dans le droit du travail cambodgien. C'est raison pour la laquelle, les stagiaires étrangers sont considérées comme les salariés et ils doivent avoir le permis de travail.

Ensuite, il faut noter que jusqu'à présent il n'y a pas de visa spécifique pour les stagiaires qui viennent au Cambodge pour le stage. En pratique, ils sont traités comme les salariés et ils peuvent demander le **visa E pour un premier visa**. Il y a deux types de visas pour que les stagiaires puissent étendre leurs titre de séjours comme suit :

- ✓ Visa E<sub>6</sub> : ce visa est émis pour les stagiaires qui souhaitent résider au Cambodge pendant moins de 6 mois seulement. Cela signifie qu'il ne peut être étendu que pour 3 mois ou 6 mois. Pour pouvoir obtenir ce visa, il faut fournir les documents nécessaires pouvant expliquer le but de résider au Cambodge.
- ✓ Visa E<sub>B</sub> : ce visa est émis pour les stagiaires qui souhaitent résider au Cambodge pendant plus de 6 mois. Cela signifie qu'il peut être étendu pour 3 mois, 6 mois ou 1 an. Pour pouvoir obtenir ce visa, il faut fournir les documents nécessaires comme le certificat commercial ou la patente ou contrat du travail ou le document nécessaire certifiant la nécessité de résider temporairement au Cambodge ou le document certifiant un lien familial (époux(se) ou enfant).

Il faut noter que tous les étrangers titulaires de ces visas sont obligés de demander le permis de travail.

##### Prérequis pour un emploi

Obtenir un emploi au Cambodge est assez simple, il est nécessaire :

- ✓ D'être présent au Cambodge **de manière légale**, avec un passeport à jour et un visa E,
- ✓ De s'enregistrer auprès de la commune de son lieu d'habitation (le **document d'enregistrement** peut être demandé par l'employeur), et
- ✓ D'avoir un **bon niveau d'anglais**.

### Conseils pratiques

Il convient de soigneusement préparer son profil et son CV :

- Il est indispensable de faire son **CV en anglais et au format « anglo-saxon »**. Le CV doit être édité par une personne écrivant bien l'anglais (les CV des Français étant souvent mal rédigés et mal présentés...).
- Dans le CV, **présenter ses diplômes de manière simple et en utilisant une terminologie internationale** (par exemple "Bachelor" ou "Master"). Au Cambodge, le système français de prépa ou de grande école est inconnu. De même, le système d'apprentissage en alternance est mal compris par les employeurs et doit être présenté comme une expérience professionnelle.
- Il est important de **demander à ses employeurs précédents des lettres de référence**, et être prêt à fournir 3 référents même si on a peu d'expérience professionnelle. Les référents seront souvent contactés.
- Il est enfin utile de **se faire imprimer des cartes de visite**, même si on n'a pas encore d'emploi, la première interaction avec un futur employeur consistant à un échange de cartes de visite.

Quelques **difficultés** courantes à noter, et leurs remèdes :

- L'envoi d'un CV par mail aux employeurs en candidature spontanée est peu efficace car les recruteurs ou DRH cambodgiens ont du mal à évaluer le CV d'un étranger. Privilégier les rencontres directes.
- Le faible niveau d'anglais des français pose souvent problème. Ne pas hésiter à mettre à jour son anglais avec des cours intensifs.
- Les français ont parfois du mal à évaluer leur salaire sur le marché et sont trop gourmands au début de leur recherche d'emploi, ce qui peut faire perdre plusieurs semaines.
- Les CV généralistes comme "chef de projet" ou "manager généraliste" intéressent peu les employeurs. Beaucoup de français jeunes diplômés des filières de gestion (par exemple école de commerce) se présentent avec un profil trop général.

Il faut compter **en moyenne 3 à 6 mois pour trouver un emploi** : hors salarié muté par leur entreprise ou en détachement et tous secteurs confondus, 60% des sondés ont trouvé leur poste en moins de 3 mois, 20% entre 3 à 6 mois, et 10% entre 6 mois et 1 an.

Les deux tiers des ressortissants français actuellement en poste sont arrivés au Cambodge avec leur contrat de travail déjà acquis, et la moitié d'entre eux avaient fait du Cambodge une cible particulière lors de leur recherche d'emploi.

### Quels acteurs contacter?

Vous pouvez vous adresser et consulter les sites internet des acteurs suivants :

- Les **chambres de commerce du Cambodge**, tout particulièrement la [Chambre de Commerce France-Cambodge](#) (CCIFC), ou encore [Eurocham Cambodia](#), [Amcham](#), [Britcham](#),
- La plupart des emplois se trouvent par les **réseaux personnels**. Il faut rencontrer les entrepreneurs en place et les expatriés travaillant dans les grands groupes ou les ONG (les évènements organisés par les chambres de commerce sont à ce titre utiles),
- Envoyer son CV aux **agences de recrutement** : [Saint Blanquat & A.](#), [HR-Inc](#), [Top Recruitment](#) et [Great Alliances](#).
- Les 4 principaux sites internet où sont publiées les **annonces d'emploi** sont [Cam-HR](#), [Bongthom](#), [Everjobs](#) et [Top Job Cambodia](#).

A noter que plus de 60% des demandeurs d'emplois Français au Cambodge que nous avons interrogés ont trouvé une opportunité par l'intermédiaire de leur propre **réseau**. 25% d'entre eux ont trouvé leur emploi via des **sites d'offres d'emplois**, LinkedIn, ou en postulant directement sur le site internet de leur entreprise, et 10% sont passés par l'intermédiaire de **chasseurs de tête ou agences de recrutement**. 10% sont également **détachés ou mutés** directement par leur entreprise, et 2% ont obtenu leur poste par l'intermédiaire de la **Chambre de Commerce France Cambodge**.

23

### Paroles de Français

*« Ayant recruté une quinzaine de jeunes dans le secteur de l'investissement au cours des 8 dernières années (dont une dizaine de Français), j'ai pu me rendre compte de la rigueur et de l'adaptabilité dont font preuve les jeunes diplômés Français en début de carrière. Ils ont une capacité à aller sur le terrain et à être réactifs dans des situations difficiles associée à une rigueur intellectuelle. »*

**Christophe Forsinetti, Président du Comité des CCE du Cambodge**

*« L'envoi d'un CV par mail aux employeurs en candidature spontanée est peu efficace car les recruteurs ou DRH cambodgiens ont du mal à évaluer le CV d'un étranger. Privilégier les rencontres directes. »*

*« Le faible niveau d'anglais des français pose souvent problème. Ne pas hésiter à mettre à jour son anglais avec des cours intensifs. »*

*« Les français ont parfois du mal à évaluer leur salaire sur le marché et sont trop gourmands au début de leur recherche d'emploi, ce qui peut faire perdre plusieurs semaines. »*

*« Les CV généralistes comme "chef de projet" ou "manager généraliste" intéressent peu les employeurs. Beaucoup de français jeunes diplômés des filières de gestion (par exemple école de commerce) se présentent avec un profil trop général. »*

« Etre débrouillard car à moins de travailler dans des très grosses sociétés, l'encadrement n'est clairement pas le même que dans les sociétés en France (Management, RH). Etre patient et paternaliste pour aider les membres de son équipe à se développer, les Cambodgiens sont en majorité jeunes et désireux d'apprendre mais il faut toujours tenir en compte la différence culturelle qui peut créer rapidement des incompréhensions avec les équipes. »

« Pour les stagiaires, il arrive que le stage pour lequel nous venons au Cambodge s'avère être très décevant (missions totalement différentes de l'offre de poste, pas ou peu d'encadrement ou management très spécial). Ceci dit n'ayez pas peur de tenter l'aventure car heureusement, il est très facile de trouver un autre stage plus qu'intéressant une fois sur place, de nombreuses entreprises offrent cette opportunité. Sinon venir au Cambodge sans avoir de stage et chercher sur place est également une option. »

« Ne pas hésiter à envoyer des candidatures spontanées car toutes les entreprises ne mettent pas à jour où n'ont tout simplement pas de plateforme pour partager leurs offres. Facebook est également un excellent moyen de communiquer avec les entreprises et voir si des offres d'emplois sont disponibles. »

« Développez votre réseau au maximum en participant aux événements de réseautage, ne pas hésiter à envoyer des demandes spontanées qui ont un grand succès ici. Acceptez l'idée d'un salaire pas forcément élevé pour une embauche en contrat local. »

« Par ordre d'importance selon moi, il faut: 1- Apporter une expertise ou un savoir-faire non disponible au Cambodge, 2- être patient et résilient, 3- Être ouvert sur autre chose (beaucoup de conditions diffèrent totalement de notre pays d'origine) et savoir s'adapter, 4- vouloir s'inscrire dans un/des projet(s) de moyen terme au moins (2-3 ans), 5- apprendre au moins des rudiments de la langue, et 6- ne pas être trop rêveur, ici on travaille beaucoup pour réussir. »

« Je conseille de venir sur place pour créer son réseau, effectuer ses recherches mais surtout « tester » le pays, savoir si cela pourrait vous convenir. »

« La motivation d'expatriation est différente d'une personne à une autre, mais il faut que cela soit clair dans votre esprit, savoir où vous allez, et pour quelles raisons. Il est assez important de se renseigner sur le pays de destination et de rester ouvert d'esprit. »

### 3.2 PANORAMA DES OPPORTUNITÉS D'EMBAUCHE

Les Français sont généralement appréciés pour leur très bon niveau de formation, en particulier dans les métiers de l'hospitalité et les métiers techniques, et leur capacité à travailler de manière méthodique et structurée



De nombreux Français ont une bonne connaissance de l'Asie du Sud-Est et une expérience de la région qu'ils peuvent valoriser.

### Secteurs porteurs

Les principaux secteurs porteurs sont les suivants :

- ✓ Hôtellerie, restauration, tourisme,
- ✓ Services aux entreprises : consulting, audit,
- ✓ Marketing et *business development*,
- ✓ Design,
- ✓ Métiers techniques nécessitant des qualifications de haut niveau : ingénieur, construction, direction d'atelier, etc.

### Compétences fortement recherchées

Les français qui ont une bonne maîtrise de la langue Khmère ou du chinois mandarin sont particulièrement recherchés. Parmi les compétences les plus recherchées, on retrouve :

- ✓ **Compétences techniques / ingénieurs,**
- ✓ **Direction d'hôtel, chef de cuisine, F&B manager,**
- ✓ Certains métiers techniques de l'**assurance** ou de la **finance/banque**.

### Secteurs saturés

Aucun secteur ne peut actuellement être considéré comme étant saturé.

### Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers

Certains métiers sont maintenant occupés très majoritairement par des Cambodgiens :

- ✓ toutes les fonctions des **Ressources Humaines**,
- ✓ les **métiers réglementés** (avocat), et
- ✓ les **métiers à très faible qualification**.

## 3.3 RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

### Spécificités locales

Les salaires sont **payés en dollars américains**.

De nombreux employeurs ne sont pas encore enregistrés légalement et risquent de proposer une **relation contractuelle avec leur salarié « floue »** : pas de contrat de travail, pas de permis de travail,

conditions générales d'emploi aux contours mal définis. Le futur salarié doit bien étudier son contrat de travail, sa définition de fonctions, et s'assurer que son employeur lui propose a minima un contrat de travail écrit et un permis de travail.

### Grilles indicatives de rémunération

Les salaires indiqués ci-dessous sont très variables en fonction de la taille de l'organisation, du secteur d'activité et du profil du candidat.

- Jeune français peu diplômé et fraîchement arrivé au Cambodge : 400 à 800 US dollars,
- Jeune diplômé (niveau Master) : 800 à 1 500 US dollars,
- Expatrié avec 2 à 4 ans d'expérience professionnelle et une bonne connaissance du Cambodge ou de l'Asie du Sud-Est : 1 200 à 2 000 US dollars,
- Manager avec 4 à 8 ans d'expérience professionnelle : 2 000 à 4 000 US dollars,et
- C-Level (CEO, CFO, COO, etc.) : 4 000 à 15 000 US dollars.

Quelques exemples de salaires dans l'hospitalité (General Manager d'hôtel) :

- ✓ GM d'un boutique-hôtel, propriétaire local, 15 à 25 chambres : 1 200 à 1 500 US dollars,
- ✓ GM d'un hôtel 3 ou 4 étoiles, 40 à 80 chambres, propriétaire local : 2 000 à 4 000 US dollars,
- ✓ GM d'un hôtel appartenant à un groupe local ou international : 5,000 à 10,000 US dollars.

Les V.I.E. sont rémunérés environ **2 300 EUR** net par mois en vertu du [barème des indemnités de juillet 2017](#).

### Fiscalité applicable aux étrangers résidents au Cambodge

L'impôt sur le revenu (« Tax on Salary ») est prélevé par l'employeur à la source et payé directement au département des taxes. Son montant varie par paliers en fonction du niveau de salaire, **de 0%** (partie de la rémunération inférieure à 250\$) **à 20%** (au-dessus de 3,125\$) avec des paliers intermédiaires à 5%, 10% et 15%.

Lors de la signature de son contrat de travail, il convient de bien vérifier si le salaire est exprimé en montant brut ou net.

---

## SECTION 4. L'ENTREPRENARIAT AU CAMBODGE

---

### 4.1 PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

S'il y a une **très forte présence des EFE** (Français d'origine cambodgienne ou Français installés au Cambodge), on retrouve un **nombre limité d'entreprises françaises** (PME, ETI et grands groupes). Cela est dû à un marché intérieur encore limité en nombre et en termes de pouvoir d'achat.

### 4.2 MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Il est **facile et peu coûteux** de constituer une entreprise. Les opportunités sectorielles sont nombreuses. De nombreux entrepreneurs ont profité d'une **première expérience professionnelle salariée dans le pays** pour développer leur réseau et monter leur projet par la suite. C'est le cas pour un peu plus du tiers des entrepreneurs sondés dans le cadre de notre enquête. Pour le second tiers d'entre eux, des **raisons familiales**, souvent l'accompagnement d'un conjoint, sont à l'origine de leur expatriation et de la naissance de leur projet entrepreneurial.

Un tiers des entrepreneurs interrogés citent les **faibles coûts opérationnels, la facilité de faire des affaires et créer son entreprise, la fiscalité avantageuse** comme facteurs encourageants pour l'entrepreneuriat au Cambodge. Sur le plan personnel, la bonne qualité de vie, le climat agréable et la culture attrayante, le faible coût de la vie et la position géographique du pays sont des points positifs souvent mis en avant.

L'**envie de tenter l'aventure** dans un pays en plein développement est le facteur le plus mis en avant (50% des entrepreneurs).

A noter toutefois que le système juridique flou et les difficultés de communication avec les employés (tant linguistiques que culturelles) sont des problématiques qui se posent souvent au cours de la construction du projet entrepreneurial.

Plus de la moitié des entrepreneurs français au Cambodge envisagent d'étendre leur projet entrepreneurial à un autre pays de l'Asie du Sud-Est. Une écrasante majorité (80%) des entrepreneurs interrogés n'envisage pas de départ du pays, et 70% d'entre eux perçoivent l'avenir pour la création d'une entreprise au Cambodge comme positif, toutes entreprises confondues.

### 4.3 CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

Le **capital minimum** à réunir afin de constituer une société est de 1 000 dollars US. La société devra être **enregistrée** auprès du Ministère du Commerce et du département des Taxes. En fonction du secteur, une **licence** devra être demandée. Il est très rarement nécessaire d'avoir un partenaire cambodgien au sein de la société.

Il existe des dispositifs d'incubation ou d'accélération, dont 1 entrepreneur français sur 10 a bénéficié. La [French Tech Cambodge](#), lancée en 2015, permet de réunir les start-ups innovantes pour initier et consolider des leviers de développement.

### 4.4 SECTEURS PORTEURS

Il existe des besoins importants en infrastructures et en expertise dans les secteurs de :

- **Électricité, eau et déchets,**
- **Connectivité** : ponts, routes, aéroportuaire, ferroviaire, et
- **Développement urbain.**

L'**industrie** (zone économiques spéciales, marchés à l'export) et l'**agriculture** (export) sont également des secteurs offrant de belles opportunités.

Le marché du **tourisme** est particulièrement dynamique, à Angkor Wat, capitale culturelle, Phnom Penh, qui présente une croissance des besoins de planification, et Sihanoukville, qui offre un potentiel de développement important pour le tourisme de masse mais manque cruellement d'infrastructures.

### 4.5 FINANCEMENT

Il y a au Cambodge un nombre important de banques et d'institutions de microfinance mais, paradoxalement, le **secteur bancaire et financier est encore naissant et peu sophistiqué**.

La grande majorité des banques ne prêtent qu'avec des garanties immobilières et sont limitées à des montants de prêt n'excédant pas 10 ou 15 millions de dollars. Pour les projets plus modestes de PME, elles ne sont pas encore capables de prêter sans garanties, sur la base d'un plan d'affaires et n'ont pas les ressources humaines pour étudier ces projets. Les financements importants nécessitent généralement une composante dette provenant de l'extérieur du pays. Certains secteurs prioritaires liés au développement du pays peuvent bénéficier du soutien des Institutions Financières de Développement telles que Proparco (Groupe AFD), la SFI (Groupe Banque Mondiale) ou autres Norfund, Finfund...

Le secteur de la **microfinance est quant à lui considéré comme un des plus performants au monde** (en terme de niveau de pénétration et de qualité du portefeuille), mais il s'adresse principalement à des entreprises moyennement formalisées et pour des montants limités à 50 000 dollars US.

Une grande partie des financements de projets se font ainsi généralement à travers des investissements en fonds propres, diminuant d'autant le retour sur investissement qu'on peut en attendre.

Au cours des dernières années, un nombre restreint de fonds d'investissement et d'incubation ont été créés pour tenter de pallier au manque de financement pour les PME et les jeunes projets innovants mais la démarche demeure marginale.

Un quart des entrepreneurs sondés dans notre enquête a fait face à **plusieurs difficultés de financement**: financement bancaire du fonds de roulement (90% d'entre eux), demandes systématiques de garanties personnelles (60%) et difficultés à lever des fonds (60%).

### 4.6 RECRUTEMENT

Le recrutement est reconnu comme difficile par près de la moitié des entrepreneurs français au Cambodge. Ce n'est pas tant le **renouvellement élevé du personnel** au sein de leur entreprise que la primordiale difficulté à trouver des **employés locaux qualifiés** (pour 80% des sondés). Contrairement

aux autres pays de l'Asie du Sud-Est regroupés dans ce rapport, très peu d'entrepreneurs rapportent de difficultés à obtenir des permis de travail pour leurs employés étrangers.

La quasi-totalité (90%) des entrepreneurs français au Cambodge privilégient les **contrats locaux** aux V.I.E. ou conventions de stages, pour des raisons de simplicité, de rapidité, de coûts, et font preuve d'une volonté affirmée de mettre en avant la main d'œuvre cambodgienne pour leur offrir des opportunités d'emploi et participer au développement du pays. Les Français (V.I.E., stagiaires, salariés) sont choisis pour les postes plus qualifiés où il est nécessaire de parler français et anglais. Un quart des entrepreneurs préfère recruter des Français déjà présents au Cambodge.

Les entrepreneurs utilisent plus fréquemment, comme **canaux de recrutement**, les agences de recrutement, LinkedIn, le site Internet de leur entreprise, ou encore les réseaux sociaux (Facebook et Twitter). Pour les recruter des stagiaires, ce sont les réseaux étudiants (universités et écoles de commerce) et réseaux sociaux qui sont privilégiés. Les contrats de V.I.E. durent souvent de 12 à 18 mois, et les contrats de stage, 1 à 6 mois. Quant aux salariés français au Cambodge, ils restent en poste pour la même entreprise entre 1 à 3 ans.

### 4.7 PAROLES D'ENTREPRENEURS

*« Je conseille de pas prendre à la légère les conditions légales du pays, être très carré, faire attention à ce qui semble trop facile. Globalement avoir un degré important de prudence et questionnement est requis. »*

*Entrepreneur depuis 2011, 28 ans*

*« Prenez conseils auprès de sociétés de juristes spécialisées, avant toute création d'entreprise, et prenez garde à bien respecter le cadre juridique. »*

*Entrepreneur depuis 2017, 45 ans*

*« Nous évoluons dans le secteur de l'énergie. Ma plus grande fierté est d'avoir participé à la reconstruction du pays, avoir mis en place une société bien implantée en Asie du Sud-Est et pouvoir me retirer avec une succession qui pérennise l'activité. Un conseil : prendre un partenaire local fiable qui permettra de développer l'activité. »*

*Entrepreneur depuis 1994, 51 ans*

*« Je suis fier d'avoir créé de la valeur pour les actionnaires/partenaires/amis qui m'ont fait confiance. Mes conseils : prenez votre temps, occupez d'abord un poste pour vous familiariser avec le pays. Les opportunités sont nombreuses mais les succès peu nombreux. »*

*Entrepreneur depuis 2007, 37 ans*

*« Ne voyez pas le Cambodge comme un eldorado... Constituer une entreprise au Cambodge se prépare, comme dans n'importe quel pays du monde. »*

*Entrepreneur depuis 2015, 32 ans*

« Répondre à des besoins, apporter mon savoir-faire sur des secteurs spécifiques, offrir de nouvelles opportunités de travail aux locaux, donc faire fonctionner l'économie locale, ce sont mes points de fierté. Quelques conseils : restez ouverts d'esprit, ne baissez pas les bras à la première difficulté, soyez un vrai leader pour arriver à manager des personnes qui n'ont pas forcément l'habitude de travailler selon nos méthodes. »

*Entrepreneur depuis 2017, 26 ans*

« Ma plus grande fierté : une croissance soutenue de 10% minimum par an depuis 2012. Comprenez bien le secteur à pénétrer et agissez avec les acteurs de la profession. Suivez la progression naturelle du marché. L'agressivité ne paye qu'à court terme. Rejoignez l'Eurocham pour être au plus près des décideurs gouvernementaux. »

*Entrepreneur depuis 2003, 52 ans*

« J'ai choisi de recruter du personnel non anglophone et non qualifié en apprentissage afin de les insérer dans le monde du travail. Cela a été un succès, avec de très bons résultats, une grande motivation et de bonnes qualifications pour continuer chez nous ou ailleurs. »

*Entrepreneur depuis 2016, 32 ans*

« Maîtrisez l'anglais, adaptez-vous à la culture locale, entourez-vous bien de gens ayant l'expérience du pays (CCIFC). Restez attentif aux événements politiques (élections en 2018). »

*Entrepreneur depuis 2016, 53 ans*

---

## SECTION 5. LES CONDITIONS DE VIE AU CAMBODGE

---

### 5.1 COÛT DE LA VIE ET LOGEMENT

Au regard des **dépenses quotidiennes**, il convient de compter pour les repas (restaurant) 5-20 US dollars par personne, pour l'électricité : 0.2c / KWH, et pour l'essence, environ 1 US dollar / L. Pour le **logement**, le loyer pour un appartement 1 pièce à Phnom Penh (20-30% supérieur au reste du pays) tourne autour de 400 à 900 US dollars, et 600 à 2000 US dollars, pour un appartement 2-3 pièces à Phnom Penh.

### 5.2 SANTÉ ET RETRAITE

En matière de **santé**, les mécanismes nationaux sont encore balbutiants et inefficaces. Il est nécessaire de souscrire à une assurance santé/rapatriement privé. Peu d'employeurs fournissent à leurs salariés expatriés une assurance santé, et il n'existe pas de système de sécurité sociale adaptée aux expatriés.

La cotisation **retraite** n'existe que dans le cadre d'un contrat expatrié uniquement.

## 5.3 SCOLARISATION

### Établissements français

Le [Lycée Français de Phnom Penh](#) accueille plus de 1 100 élèves et dispose de tous les niveaux de classe avec un enseignement de qualité (un taux de réussite au Baccalauréat supérieur à 95%), pour des frais de scolarité allant de 4 629 à 6 165 US dollars par an (année 2017/2018).

### Établissements internationaux

Il existe plusieurs écoles internationales à Phnom Penh, dont notamment :

- [International School of Phnom Penh](#) – IB program,
- [Northbridge International School](#) – IB program,
- [Canada International School](#), et
- [iCAN British International School](#).

### Enseignement à distance

[CNED](#), en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

---

## SECTION 6. LIENS ET CONTACTS AU CAMBODGE

---

### AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France au Cambodge : [site](#), [Twitter](#).
- Comité CCE Cambodge : [liste des CCE](#).
- Service Économique de l'Ambassade de France au Cambodge : [site](#).
- Mission Économique BusinessFrance au Cambodge : [site](#).

### ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce France Cambodge : [site](#), [Facebook](#).
- Institut Français du Cambodge : [site](#).
- Autres associations françaises ou francophones au Cambodge : [ici](#).

### POUR EN SAVOIR PLUS

- Consultez le dossier expatriation Cambodge sur France Diplomatie : [ici](#).
- Le Petit Journal : [site](#).



**CHRISTOPHE FORSINETTI**  
Président du Comité CCE  
Cambodge, Rédacteur



**ANTOINE FONTAINE**  
Rédacteur CCE, Chapitre  
Cambodge



**PHILIPPE CHATIGNOUX**  
Chef du Service Économique, Service  
Économique Cambodge  
Rédacteur



**AMAURY DE SAINT BLANQUAT**  
Cabinet Saint Blanquat & Associates  
Rédacteur



**INDONÉSIE**



## ZOOM SUR :

# L'INDONÉSIE

### SOMMAIRE

Introduction. Présentation générale de l'Indonésie .....	36
Présentation générale du pays et de son économie .....	36
La présence française .....	36
Section 1. L'Indonésie : pourquoi ?.....	37
Pourquoi venir en Indonésie ?.....	37
Pourquoi quitte-t-on l'Indonésie ? .....	37
Paroles de Français.....	38
Section 2. Conditions légales de séjour et de travail .....	39
2.1 Types de visas.....	39
2.2 Critères et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant .....	39
2.3 Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa.....	39
Section 3. Emploi et stage en Indonésie.....	40
3.1 Recherche d'un emploi ou stage en Indonésie .....	40
Prérequis pour un stage .....	40
Prérequis pour un emploi.....	40
Conseils pratiques.....	40
Quels acteurs contacter ? .....	41
Paroles de Français.....	41
3.2. Panorama des opportunités d'embauche .....	42
Secteurs porteurs .....	42
Compétences fortement recherchées.....	43
Secteurs saturés.....	43
Secteurs et fonctions fermées ou restreints pour les étrangers .....	43
3.3 Rémunération et fiscalité .....	43
Spécificités locales .....	43
Grilles indicatives de rémunération.....	43

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

Fiscalité applicable aux étrangers résidents en Indonésie .....	44
Section 4. L'entreprenariat en Indonésie .....	44
4.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI .....	44
4.2 Motivations des entrepreneurs.....	44
4.3 Conditions pour la création d'entreprises.....	44
4.4 Secteurs porteurs .....	45
4.5 Financement .....	45
4.6 Recrutement .....	45
4.7 Paroles d'entrepreneurs .....	45
Section 5. Les conditions de vie en Indonésie.....	46
5.1 Coût de la vie et logement .....	46
5.2 Santé et retraite .....	46
5.3 Scolarisation.....	46
Établissement français.....	46
Établissements internationaux .....	46
Établissements locaux .....	47
Enseignement à distance .....	47
Section 6. Liens et contacts en Indonésie .....	47
Autorités françaises dans le pays.....	47
Associations dans le pays .....	47
Pour en savoir plus .....	47

---

## INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE L'INDONÉSIE

---

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PAYS ET DE SON ÉCONOMIE

Grâce à son importance démographique (**257 millions d'habitants**), l'Indonésie constitue la **première économie d'Asie du Sud-Est**, avec un PIB excédant 860 milliards USD en 2015, soit plus du tiers de la zone. Fortement déstabilisée lors de la crise asiatique de 1996/97, cette économie a renoué avec un dynamisme marqué, comme l'illustre une **croissance économique supérieure en moyenne à 5% par an** depuis dix ans. Le pays est désormais identifié comme un marché à fort potentiel par de nombreux analystes, mais aussi comme une puissance industrielle en devenir : à l'heure actuelle spécialisée dans l'exportation de matières premières (charbon et huile de palme notamment), l'Indonésie pourrait devenir le premier pôle régional en matière d'industrie automobile d'ici à la fin de la décennie selon Bloomberg. Sous l'impulsion du Président Joko Widodo (« Jokowi ») élu en 2014, l'Indonésie s'est lancée dans un programme ambitieux de développement de ses infrastructures estimé à plus de 350 milliards USD, devant lui permettre de rattraper son retard en la matière.

### LA PRÉSENCE FRANÇAISE

La France est le **2<sup>ème</sup> fournisseur européen en Indonésie**. Les échanges entre les deux pays ont progressé de +13% sur l'année 2016.

La présence française en Indonésie reste modérée en nombre par rapport à d'autres pays de la région, avec environ **300 entrepreneurs et filiales d'entreprises françaises (grands groupes et ETI)** installés dans le pays à l'heure actuelle. Cette présence française, qui se concentrait encore récemment sur les secteurs de l'énergie et des ressources naturelles, s'étend maintenant à tous les principaux secteurs d'activité à forte croissance, en particulier les infrastructures, les services, l'hôtellerie et les biens de consommation. On trouve à ce jour :

- Parmi les **grands groupes français** et le **CAC 40** :
  - Aéronautique / Défense : Groupe Airbus,
  - Agroalimentaire / Alimentation : Danone, Neovia, Sodexo,
  - Assurance / Banque : AXA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Société Générale,
  - Automobile : Michelin,
  - Construction / Matériaux : Air Liquide, Groupe Vinci, Lafarge, Schneider Electric,
  - Ferroviaire / Maritime : Alstom, Geodis, Louis Dreyfus Armateurs,
  - Hôtellerie : Groupe AccorHotels,
  - Luxe : Les Galeries Lafayette, L'Oréal,
  - Pétrole / Gaz / Energie : Engie, Suez, Technip, Total, Veolia,
  - Pharmacie : Sanofi, Servier,
  - Télécommunications : Bouygues, Orange, et
  - Autres : CMA CGM, Decathlon, Ingenico, ID Logistics, Bolloré logistics.
  
- Parmi les **filiales de PME et ETI**, on retrouve notamment AGS Four Winds, Bardot, Consolis, Denis Group, Gameloft, Laboratoires Sarbec.

- Pour les EFE, se référer à la Section 4, « L'Entreprenariat en Indonésie ».

La communauté française en Indonésie s'élève à environ **4 500 personnes**, vivant pour l'essentiel à Jakarta, et dans les autres grandes villes de Java et Bali, le centre touristique du pays. C'est un chiffre relativement limité, loin des communautés de Singapour et de Thaïlande.

**Taux de change au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : 1 EUR = 15 881 IDR. Il convient de noter que la volatilité du taux de change du rupiah est assez forte (taux de change au 1er janvier 2017 : 1 EUR = 14 227 IDR), les chiffres donnés ci-dessous sont donc susceptibles de varier.

---

### SECTION 1. L'INDONÉSIE : POURQUOI ?

---

#### POURQUOI VENIR EN INDONÉSIE ?

Si l'Indonésie est perçue comme un pays offrant un bon confort de vie, un faible coût de la vie et un climat agréable, il semble que ce soit davantage le **poste offert et les missions et projets qui y sont attachés** qui s'imposent comme motifs ayant incités à l'expatriation dans le pays (pour près de 60% des sondés). Les salariés et V.I.E. sont également poussés par une **envie de poursuivre leur carrière dans un environnement multiculturel, dynamique** et à l'international. Les **opportunités de faire évoluer sa carrière** vers des postes de dirigeant plus rapidement constituent le troisième point-clef identifié par les sondés (30%).

Pour les stagiaires, c'est le **faible coût de la vie**, et l'envie de vivre une **expérience professionnelle différente** qui les a poussés vers le pays.

Plus des deux tiers des français travaillant en Indonésie et ayant répondu à notre enquête possédaient déjà une première expérience professionnelle en Indonésie ou ASEAN, tandis que certains connaissaient le pays grâce à de précédents voyages dans la région.

#### POURQUOI QUITTE-T-ON L'INDONÉSIE ?

Un tiers des personnes interrogées envisagent de quitter l'Indonésie :

- C'est la **poursuite des études** en France ou dans un autre pays qui commandent le départ des stagiaires ou V.I.E. du pays. Le besoin de rentrer en France peut également se faire sentir.
- Pour les français sous contrat local ou expatriés, **l'obtention d'un poste dans un autre pays** (45% des sondés) et les **contraintes familiales** (rapprochement familial hors de l'Indonésie ou mutation du conjoint, 45% des sondés) sont les principaux facteurs conduisant à quitter le pays.

La proportion des Français qui choisit de quitter l'Indonésie pour des raisons purement liées au pays est faible : 30% des sondés. Ils notent que le **contexte politique** en mutation est à surveiller, que le poids du **fait religieux** peut se faire sentir, ou estiment encore qu'il n'est pas **pratique d'effectuer des déplacements** tant personnels que professionnels hors du pays (embouteillages constants, archipel enclavé et absence de vol direct avec la France).

Les stagiaires, V.I.E. ou salariés qui quittent volontairement le pays ne retournent pas forcément en France, un tiers choisit de rester en Asie du Sud-Est, un tiers retourne en France et un tiers se dirige vers l'Europe.

### PAROLES DE FRANÇAIS

*« Ayant vécu plusieurs années dans différentes villes du monde chinois lors de mes études, j'ai voulu une fois diplômée poursuivre ma spécialisation asiatique en ouvrant mon parcours sur une autre sphère d'influence en Asie du Sud-Est. Le choix de l'Indonésie s'est rapidement imposé, pour son potentiel économique d'abord – croissance rapide, démographie galopante, poids dans l'ASEAN, perspectives de développement à 10 ou 20 ans, et donc possibilités d'opportunités de carrière. Un raisonnement linguistique ensuite : parlant déjà couramment mandarin, j'ai voulu compléter mon bagage par une autre langue asiatique, l'indonésien-malaisien, une langue parlée par près de 250 millions de personnes, que j'apprends depuis mon arrivée à Jakarta. A titre personnel enfin, des liens tissés lors de mes précédents séjours à l'étranger ainsi qu'une curiosité intellectuelle pour un pays encore méconnu en France ont achevé de forger mon choix. »*

*Lucille Sancho, V.I.A. Chargée de mission coopération universitaire à l'Ambassade de France en Indonésie – Institut Français d'Indonésie*

*« Ce sont la facilité d'apprentissage de la langue et donc à communiquer avec les locaux et la gentillesse légendaire des Indonésiens qui m'ont motivée pour venir travailler dans le pays. »*

*Saliha Sara, en charge du bureau de représentation LABORATOIRES SARBEK en Indonésie*

*« L'Indonésie est sur le papier un pays à fort potentiel mais il faut noter que rien n'est immédiat, tout prend plus de temps, que le personnel de qualité est difficile à trouver et enfin que le coût de la vie à Jakarta a fortement augmenté. »*

*« L'Indonésie nécessite ouverture d'esprit et volonté d'intégration. Les faiblesses de l'Indonésie en termes d'organisation sont une aubaine pour les occidentaux. Il est possible de gravir très rapidement les échelons professionnels à condition de beaucoup s'investir. »*

---

## SECTION 2. CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

---

### 2.1 TYPES DE VISAS

L'Indonésie prévoit la possibilité d'attribuer des visas de résidence temporaire à des étrangers embauchés sur son territoire. La procédure s'avère néanmoins complexe de par la nécessité d'obtenir l'accord préalable de nombreuses administrations et la nécessité de se rendre à l'Ambassade d'Indonésie du pays d'origine (ou de résidence) pour y demander un **visa de résidence temporaire (VITAS)**. Ce dernier, fourni par le Ministère du Travail, permet d'entrer en Indonésie et de commencer les procédures pour l'obtention d'abord d'un **permis de travail (IMTA)**, puis d'un **permis de résidence temporaire (KITAS)**, dont la durée de validité est calquée sur celle du permis de travail. Avant d'être complètement en règle, l'expatrié doit encore s'enregistrer auprès des autorités de l'immigration et de la police, et obtenir un certificat d'enregistrement auprès de celle-ci, un certificat d'enregistrement en tant que résident temporaire et un certificat de domiciliation.

A noter que les mêmes formalités, mises à part celles qui doivent être remplies pour l'émission du permis de travail temporaire, doivent être complétées pour chacun des **membres de la famille de l'expatrié**. Le permis de résidence temporaire, le permis de travail temporaire et l'ensemble des certificats connexes peuvent être renouvelés chaque année pendant cinq ans sans que l'expatrié ne soit obligé de sortir du pays. Pour prolonger ces documents au-delà de cette durée, l'expatrié devra sortir du pays et obtenir à nouveau un visa de résidence temporaire.

Les ressortissants français bénéficient d'une politique d'**exemption de visa** pour les courts séjours (moins de 30 jours) à caractère non professionnel, les **visites de filiale** ou **participation à des séminaires** entrant dans le champ d'exemption.

### 2.2 CRITÈRES ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

Toute personne souhaitant exercer une activité professionnelle en Indonésie doit être titulaire d'un permis de travail, sous risques d'une **forte amende** et d'une **peine d'emprisonnement**.

### 2.3 CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

Hors court séjour, un visa est requis pour entrer en Indonésie et seuls les visas de tourisme peuvent être obtenus à l'arrivée dans le pays (à certains points d'entrée aéroportuaires). Pour tous les autres visas, il est donc impératif de s'adresser à l'Ambassade d'Indonésie **avant de partir**. En cas de renouvellement en Indonésie, il convient enfin de s'adresser aux services consulaires de l'Ambassade de France en Indonésie.

A noter que les **frais d'émission du visa sont de plus relativement élevés**. La structure d'accueil doit payer une taxe de développement (DPKK) d'un montant de 95 EUR par mois payés d'avance, soit

environ 1 200 EUR pour un permis de travail d'un an. Par ailleurs, la moitié des personnes ayant répondu à notre enquête ont fait face à des difficultés administratives lors de la demande de leur visa (conditions restrictives, lenteur administrative).

---

### SECTION 3. EMPLOI ET STAGE EN INDONÉSIE

---

#### 3.1 RECHERCHE D'UN EMPLOI OU STAGE EN INDONÉSIE

##### Prérequis pour un stage

Effectuer un stage en Indonésie pour les étrangers s'avère relativement simple d'un point de vue administratif. Celui-ci nécessite uniquement l'obtention d'un visa socio-culturel auprès de l'Ambassade d'Indonésie du pays d'origine du stagiaire (sur invitation de l'entreprise d'accueil en Indonésie).

##### Prérequis pour un emploi

Pour obtenir un emploi en Indonésie, certaines cases sont à cocher :

- ✓ Il est important de pouvoir communiquer en **anglais**. La pratique du **Bahasa Indonesia** (langue locale) est un plus, mais pas indispensable.
- ✓ De plus, le Ministère du Travail requiert le plus souvent une **expérience professionnelle préalable de 5 ans** pour délivrer un permis de travail à un expatrié.
- ✓ L'embauche de salariés étrangers en Indonésie n'est pas simple. Il est important que les candidats aient des profils à forte valeur ajoutée, avec une **expertise prononcée**.

40

---

##### Conseils pratiques

La possession d'un **CV en anglais** est indispensable pour mettre en valeur le savoir-faire et l'expérience professionnelle du candidat. Il convient d'insister sur le fait que le coût d'un expatrié étant très élevé par rapport à celui d'un Indonésien, la **démonstration d'une forte compétence professionnelle** est très importante pour convaincre un futur employeur.

Quant à la durée de recherche d'emploi, il s'agit d'anticiper une **période de battement** pour trouver votre poste. Hors salarié muté par leur entreprise ou en détachement et tous secteurs confondus, 70% des sondés ont trouvé leur poste en moins de 3 mois, 15% entre 3 à 6 mois, 10% entre 6 mois et 1 an, et 5% ont mis en plus de 1 an avant de décrocher un emploi.

A noter, enfin, que 50% des sondés ont trouvé leur poste après leur arrivée en Indonésie, et que plus de 60% d'entre eux avaient ciblé spécifiquement l'Indonésie lors de leur recherche d'emploi.



### Quels acteurs contacter ?

En premier lieu, il peut être pertinent de contacter toutes les **sociétés internationales** ainsi que les grandes sociétés locales dans le domaine de compétence recherché et implantées en Indonésie. Les **cabinets de recrutement internationaux** localisés en Indonésie peuvent également jouer un rôle positif. Il est crucial de construire et cultiver son réseau dès son arrivée dans le pays : près de 80% des sondés ayant répondu à notre enquête ont trouvé une opportunité d'emploi par l'intermédiaire de contacts directs.

Il convient également de **consulter les annonces** dans les journaux de langue anglaise. Vous pouvez enfin vous adresser au département « Support Ressources Humaines » de l'**IFCCI**.

### Paroles de Français

*« Si l'ampleur des démarches administratives peuvent parfois rebuter les candidats à l'expatriation, tout s'est très bien enchaîné de mon recrutement à mon arrivée, et mon installation en Indonésie s'est déroulée sans heurt. La contrainte principale s'est vite avérée d'ordre sanitaire, appelant une vigilance accrue sur la nourriture bien sûr – difficile de manger dans la rue, comme j'avais pu en prendre l'habitude ailleurs, mais également le risque de dengue ou d'amibes, comme je l'ai découvert moins de 3 mois après mon arrivée. L'environnement spécifique de Jakarta (pollution, chaleur, manque d'activité physique) peut également avoir des répercussions sur l'état physique, et rendre plus vulnérable qu'en France. Jeune diplômée au moment de mon recrutement, j'aborde depuis le début ce contrat de VIA comme une étape, un tremplin vers la construction d'un parcours professionnel ayant vocation à se poursuivre en France une fois les 2 ans achevés. Il est en effet compliqué – ne serait-ce que pour des questions administratives – de rester une fois le contrat terminé, la plupart des postes d'expatriés étant réservés à des candidats plus seniors, généralement liés à une entreprise ou une institution française. D'autres sont recrutés sur des contrats locaux, une solution n'offrant souvent pas les mêmes garanties en matière d'assurance, de retraite, et autres acquis sociaux. Une dernière solution enfin consiste à créer son activité, ce qui nécessite - outre bien sûr une certaine opiniâtreté et une forte appétence pour l'entrepreneuriat - une excellente connaissance du marché local et de très bons réseaux sur place. Je l'envisage donc plus comme une continuité d'un poste en entreprise française pour quelqu'un souhaitant s'installer à plus long terme dans le pays, et non comme un projet viable dans le parcours que je construis aujourd'hui. J'entends toutefois capitaliser sur mon expérience en Indonésie, et pourquoi ne pas revenir d'ici quelques années si l'opportunité s'en présente ! »*

*Lucille Sancho, V.I.A. Chargée de mission coopération universitaire à l'Ambassade de France en Indonésie – Institut Français d'Indonésie*

*« Il a été très difficile de faire suivre mon compagnon, n'étant pas encore mariés à l'époque. »*  
*Saliha Sara, en charge du bureau de représentation Laboratoires Sarbec en Indonésie*

*« Venez sur place, ratissez large dans vos recherches d'emplois, faites jouer le réseau des Français sur place. Je pense qu'il est préférable d'obtenir un premier emploi en Indonésie avant d'arriver sur le territoire. Pour les suivants, le premier emploi et le réseau construit devrait être suffisants pour rebondir. »*

« Renseignez-vous bien sur la zone si vous êtes basés en dehors de Jakarta, Surabaya ou Bali. Le pays étant un archipel, on y est bien plus vite qu'ailleurs enclavé, notamment si l'on n'est pas sur Java ou Bali. Et notez qu'il est très difficile de trouver un emploi pour le conjoint en dehors des trois zones citées ci-dessus. »

« Les salaires à destination des expatriés sont très élevés (au minimum 4 fois le SMIC local), ce qui permet de vivre une vie très confortable à condition de vivre à la mode locale. »

« Avoir un réseau sur place sera très important afin de trouver un travail en Indonésie. Avoir effectué un séjour dans le pays sera également un plus. Beaucoup d'entreprises recherchent des étrangers pour les postes clés. »

« Je pense surtout qu'il faut être conscient que la politique en matière d'immigration est très difficile en Indonésie, ce qui peut rendre la situation professionnelle et familiale dans le pays très instable. »

« Entrer en contact avec des Français ou organismes établis serait un plus selon moi. Idéalement, étudier en Indonésie en semestre d'échange afin de se créer un réseau sur place afin de faciliter la recherche d'emploi et apprendre la langue locale est encore plus bénéfique. »

« Je pense qu'ouverture d'esprit et volonté d'intégration sont des qualités importantes et à développer. Les faiblesses de l'Indonésie en termes d'organisation sont une aubaine pour les Occidentaux. Il peut être parfois un peu difficile de travailler avec des Indonésiens, peu qualifiés en majorité. Beaucoup d'investissement personnel et de pédagogie sont requis mais, mais l'ambiance et rythme de travail sont très agréables au global. »

« Les opportunités sont là, il ne faut pas hésiter à vous lancer. Prévoyez un temps de recherche pour votre recherche d'emploi. La culture étant très différente, il faudra faire preuve d'une forte capacité d'adaptation. Les formats et méthodes qui fonctionnent en France ne sont pas forcément applicables ici. »

« Renseignez-vous sur le pays, choisissez l'endroit qui vous convient, faites-vous un réseau dès le début. Il existe de nombreux groupes utiles sur Facebook et des informations pratiques dans la Gazette de Bali. »

### 3.2. PANORAMA DES OPPORTUNITÉS D'EMBAUCHE

#### Secteurs porteurs

L'Indonésie est un pays avec de nombreux besoins, notamment dans les secteurs de l'énergie, des infrastructures, de l'économie numérique, des services financiers ou de l'hôtellerie.

### Compétences fortement recherchées

Tous les secteurs d'activité en Indonésie font face à un déficit de compétences, notamment dans les **secteurs des services** et pour les **positions d'encadrement intermédiaire**. Quelques exemples de compétences recherchées : experts digital, chefs pâtissier, chefs cuisinier, pilotes d'avion, hôtellerie, etc.

### Secteurs saturés

Du fait de la croissance du pays, il n'existe **pas de secteur saturé** par la présence étrangère, ce qui de toute façon n'est pas possible en pratique à la vue des règles strictes s'appliquant pour l'embauche des étrangers.

### Secteurs et fonctions fermées ou restreints pour les étrangers

Une société ne peut embaucher des étrangers **que pour combler les postes que le gouvernement Indonésien considère ouverts aux non-Indonésiens**. Par exemple, les emplois de supervision des ressources humaines ou de col bleu dans la plupart des exploitations manufacturières sont fermés. La société doit démontrer qu'aucun employé local compétent n'est disponible pour ces postes et là encore, on s'attend à ce que l'investisseur étranger forme un employé indonésien et perfectionne ses compétences pour éventuellement remplacer ce travailleur étranger. Cette règle de principe reste cependant à la disposition de l'administration qui la traite en général avec souplesse et pragmatisme.

43

---

De plus, certains secteurs d'activité comme les **mines** et le **pétrole** sont soumis à un fort mouvement de nationalisme, et il devient très difficile dans ces secteurs d'embaucher des étrangers.

## 3.3 RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

### Spécificités locales

Une large partie du marché du travail (locaux voire étrangers dans certains secteurs, comme le tourisme et la restauration notamment) prend un **caractère informel** : près des deux tiers de la main d'œuvre serait embauchée dans ce cadre (en particulier dans le secteur agricole, où l'emploi d'étrangers est néanmoins peu courant).

### Grilles indicatives de rémunération

Un étranger démontrant une forte compétence professionnelle peut prétendre sous contrat local en moyenne à un salaire 3 à 4 fois plus important que les employés locaux. Les grilles de rémunération varient fortement d'une industrie à l'autre et il est à noter qu'il existe de fortes disparités de salaires en Indonésie dans les toutes sociétés, à capitaux étrangers ou locaux.

A titre indicatif, le salaire minimum s'élevait au 1<sup>er</sup> janvier 2017 à **235 EUR** net par mois à Jakarta.

Les V.I.E. sont rémunérés environ **2 600 EUR** net par mois en vertu du [barème des indemnités de juillet 2017](#).

### Fiscalité applicable aux étrangers résidents en Indonésie

Un étranger travaillant plus de 183 jours au cours d'une période de 12 mois est considéré comme résident fiscal indonésien et est soumis au paiement de l'impôt sur le revenu. Le taux d'imposition sur le revenu est progressif (avec un taux à **30%** pour la tranche la plus haute). Les entreprises et personnes non résidentes sont soumises à un prélèvement libératoire de 20%, avec des possibilités de réduction ou d'exemption en fonction de l'existence éventuelle d'une convention fiscale avec le pays d'origine (France : 10%).

---

## SECTION 4. L'ENTREPRENARIAT EN INDONÉSIE

---

### 4.1 PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

De nombreux entrepreneurs ont créé une société de droit local en Indonésie, tout particulièrement à Bali dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme.

**44**

---

### 4.2 MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Le marché indonésien présente de nombreux avantages pour tout entrepreneur : l'Indonésie est le **4<sup>ème</sup> pays le plus peuplé au monde**, avec une **population jeune**, créative et désireuse d'apprendre, une **classe moyenne croissant** très rapidement avec un appétit énorme de consommation, un **développement économique** très concentré sur l'île de Java et laissant des territoires encore vierges de toute offre, et des **marchés non saturés en termes de compétition**.

### 4.3 CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

Le parcours pour créer une entreprise en Indonésie s'avère **long et fastidieux**. Le processus est très **bureaucratique** et requiert l'approbation de plusieurs administrations. Le Président Jokowi a cependant fait de l'accroissement de l'attractivité de l'Indonésie pour les investissements étrangers une de ses priorités. Des séries de réformes visant à la simplification des démarches ont été engagées et ces efforts commencent à porter leurs fruits. L'Indonésie a ainsi gagné 30 places entre 2014 et 2016 dans le classement annuel de la Banque Mondiale *Doing Business*.

Les investissements étrangers en Indonésie sont encadrés par l'Agence Nationale de Coordination des Investissements (*BKPM*), qui a la charge d'approuver la création de toute entreprise à capitaux

étrangers. Certains secteurs d'activité sont protégés et font l'objet d'une préférence nationale. Cette préférence nationale se matérialise dans un décret présidentiel, qui liste les secteurs d'activité fermés à l'investissement étranger et ceux ouverts partiellement. Cette liste est mise à jour périodiquement, la dernière datant de mai 2016 et étant consultable [ici](#).

### 4.4 SECTEURS PORTEURS

Les secteurs des **services et de l'économie numérique**, pour ne citer qu'eux, sont très porteurs.

### 4.5 FINANCEMENT

Il n'existe **aucun outil de financements locaux** pour la création d'entreprise. Il n'y a en revanche pas de freins à l'apport de capitaux français en Indonésie et il n'y a pas de problème pour rapatrier des capitaux d'Indonésie en France.

### 4.6 RECRUTEMENT

L'embauche d'expatriés par une société indonésienne est soumise à une **autorisation préalable de l'administration**. Celle-ci approuve le nombre d'expatriés qu'une société est autorisée à embaucher ainsi que les positions que ces expatriés peuvent occuper. Si le concept de **quota** n'est pas formellement inscrit dans la loi, l'administration a toutefois tendance à l'appliquer de manière informelle, assujettissant les positions d'expatriés à l'embauche d'un certain nombre de salariés indonésiens. La société doit de plus être en règle avec toutes les démarches administratives et être en possession de tous les permis/enregistrements à jour.

### 4.7 PAROLES D'ENTREPRENEURS

*« C'est la taille du marché et le niveau de la compétition (relativement bas), qui m'ont incité à construire mon projet entrepreneurial en Indonésie. Les principales difficultés rencontrées pour démarrer l'activité de Online Pajak ont été le nationalisme et la complexité administrative permanente. L'embauche des locaux est privilégiée par besoin mais aussi car contrainte, je souhaiterais embaucher des V.I.E., mais l'obtention de permis de travail pour les salariés étrangers est très difficile pour une petite structure. »*

*Charles Guinot, fondateur de la start-up [Online Pajak](#)*

*« Les difficultés sont nombreuses en tant qu'entrepreneur : démarches longues pour l'ouverture du bureau de représentation et d'un compte en banque, difficultés à trouver des consultants rigoureux et qui prennent les devants. »*

*Saliha Sara, en charge du bureau de représentation Laboratoires Sarbec en Indonésie*

---

## SECTION 5. LES CONDITIONS DE VIE EN INDONÉSIE

---

### 5.1 COÛT DE LA VIE ET LOGEMENT

Les **besoins** pour la vie de tous les jours sont assez peu onéreux : on vit correctement à partir de 17 millions IDR (1 200 EUR) par mois, hors dépenses d'assurance santé et retraite. Prévoir un budget de 290 000 IDR (20 EUR) par jour et par personne pour les dépenses alimentaires. Le **loyer** d'un studio dans une résidence débute à 5 000 000 IDR (330 EUR) par mois, prévoir pour l'électricité et les charges 800 000 IDR (55 EUR) par mois. Pour un 2-pièces, compter 7 000 000 IDR (460 EUR) par mois et un peu moins du double pour un 3-pièces. La location des maisons varie suivant leur taille et leur situation : à côté de l'école française, prévoir au minimum 20 millions (1 500 EUR) par mois, charges comprises.

### 5.2 SANTÉ ET RETRAITE

L'Indonésie n'a pas signé de convention de sécurité sociale avec la France, il n'existe donc pas de coordination des régimes sociaux français et indonésiens. Il est conseillé de s'inscrire à la **Caisse des Français de l'Étranger** ([CFE](#), prévoir pour l'équivalent de la Sécurité Sociale Française 600 EUR par trimestre et par famille). Pour ce qui est de la mutuelle, elle doit être personnalisée en fonction des besoins et des budgets de chaque famille, sachant qu'en Indonésie le coût de la médecine n'est pas plus cher qu'en France mais que cette médecine n'est pas performante. Pour compléter la sécurité sociale des Français de l'étranger, le site comparateur [International Santé](#) est utile. Pour ce qui est de la **retraite**, il existe des sociétés d'assurance qui interviennent en complément de la CFE et qui permettent de continuer de cotiser à une retraite complémentaire française (par exemple [Le Pack](#)).

46

---

### 5.3 SCOLARISATION

#### Établissement français

Le [Lycée Français de Jakarta](#) (LFJ, 485 élèves en 2017) propose un enseignement de la maternelle à la terminale pour des frais de scolarité allant de 68 à 87 millions IDR (4 080 à 6 130 EUR) par an. Le [Lycée Français de Bali](#) (LFB) propose également un enseignement de la maternelle à la terminale.

#### Établissements internationaux

Parmi les écoles et lycées internationaux, on peut citer la [British School Jakarta](#), l'[Australian Independent School](#), ou encore la [Jakarta Intercultural School](#).

### Établissements locaux

L'accès est libre sous réserve de maîtriser le Bahasa.

### Enseignement à distance

CNED (en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme).

---

## SECTION 6. LIENS ET CONTACTS EN INDONÉSIE

---

### AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France en Indonésie : [site](#), [Facebook](#).
- Service Economique de l'Ambassade de France en Indonésie : [site](#).
- Mission Économique BusinessFrance en Indonésie : [site](#).

### ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce France Indonésie : [site](#), [LinkedIn](#).
- Institut Français d'Indonésie : [site](#).
- Alliance Française de Bali : [site](#).
- Autres associations françaises ou francophones en Indonésie : [ici](#).

**47**

---

### POUR EN SAVOIR PLUS

- Consultez le dossier expatriation Indonésie sur France Diplomatie : [ici](#).
- Le Petit Journal : [site](#).



**PIERRE NOYER**

Président du Comité CCE Indonésie



**SÉBASTIEN GAUTIER**

Rédacteur, Chapitre Indonésie

# MALAISIE





ZOOM SUR :

# LA MALAISIE

## SOMMAIRE

Introduction. Présentation générale de la Malaisie.....	51
Présentation générale du pays et de son économie .....	51
La présence française .....	51
Section 1. La Malaisie : pourquoi ? .....	52
Pourquoi venir en Malaisie ?.....	52
Pourquoi quitte-t-on la Malaisie ? .....	53
Paroles de Français.....	53
Section 2. Conditions légales de séjour et de travail .....	54
2.1 Types de visas.....	54
2.2 Critères et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant .....	55
2.3 Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa.....	55
Section 3. Emploi et stage en Malaisie .....	55
3.1 Recherche d'un emploi ou stage en Malaisie .....	55
Prérequis pour un stage .....	55
Prérequis pour un emploi.....	56
Conseils pratiques.....	56
Quels acteurs contacter? .....	57
Paroles de Français.....	57
3.2 Panorama des opportunités d'embauche.....	58
Secteurs porteurs .....	58
Compétences fortement recherchées.....	58
Secteurs saturés.....	58
Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers.....	59
3.3 Rémunération et fiscalité .....	59
Spécificités locales .....	59
Grilles indicatives de rémunération.....	59
Fiscalité applicable aux étrangers résidents en Malaisie.....	59

Section 4. L'entrepreneuriat en Malaisie.....	60
4.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI .....	60
4.2 Motivations des entrepreneurs.....	60
4.3 Conditions pour la création d'entreprises.....	60
4.4 Secteurs porteurs .....	61
4.5 Financement .....	61
4.6 Recrutement .....	61
4.7 Paroles d'entrepreneurs .....	62
Section 5. Les conditions de vie en Malaisie .....	63
5.1 Coût de la vie et logement .....	63
5.2 Santé et Retraite.....	63
5.3 Scolarisation.....	64
Établissements français.....	64
Établissements internationaux .....	64
Établissements locaux .....	64
Enseignement à distance .....	64
Section 6. Liens et contacts en Malaisie.....	65
Autorités françaises dans le pays.....	65
Associations dans le pays .....	65
Pour en savoir plus .....	65

---

## INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA MALAISIE

---

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PAYS ET DE SON ÉCONOMIE

Occupant la 23<sup>ème</sup> place sur 190 économies dans le classement de la Banque Mondiale « [Doing Business 2017](#) », 28<sup>ème</sup> exportateur mondial en 2016, la Malaisie est une **économie très ouverte**, les investissements directs étrangers atteignant 117,6 Mds USD en 2015.

Aujourd'hui un **pays à revenus intermédiaires** et avec un **taux de croissance d'environ 4,7% par an**, la monarchie ambitionne de devenir un pays à hauts revenus d'ici à 2020. Le 11<sup>ème</sup> plan quinquennal 2016-2020, en conjonction avec le *Programme de Transformation Economique (ETP)*, fixe pour objectif la création de 1,5 million d'emplois et une croissance du PIB entre 5% à 6% par an. 72 Mds USD d'investissements sont programmés dans les secteurs moteurs pour le pays (transports urbains, aéronautique, financement de l'innovation et développement des PME), et les investissements dans le secteur manufacturier, des services, des nouvelles technologies et de la transformation alimentaire (production halal) sont particulièrement recherchés.

### LA PRÉSENCE FRANÇAISE

La Malaisie est le **4<sup>ème</sup> client de la France en ASEAN**, et son **3<sup>ème</sup> fournisseur**. Les échanges commerciaux entre la France et la Malaisie ont progressés de +6,8% entre 2015 et 2016.

**51**

---

Plus de **400 entreprises françaises ou créés par des français** sont présentes en Malaisie, basées pour 80% d'entre elles à Kuala Lumpur et Klang Valley, et représentant jusqu'à plus de **20 000 emplois directs**. La présence française compte environ **300 filiales de grands groupes et ETI/PME**, certaines y ayant établi leur siège régional ou y ayant investi de manière significative, principalement sur des sites industriels. Cela s'explique par la bonne position géographique de la Malaisie, sa proximité avec sa voisine Singapour avec des coûts d'implantation plus faibles. Les implantations françaises ne se limitent pas aux grands groupes, avec plus de **100 entreprises de droit local (EFE)** gérées par des français. On trouve :

- Parmi les **grands groupes et le CAC 40** :
  - Aéronautique / Défense : Groupe Airbus, Safran, Thales, DCNS,
  - Agroalimentaire / Alimentation : Danone Dumex, Moët Hennessy, Pernod Ricard, Sodexo,
  - Assurance / Banque : AXA, BNP Paribas, Société Générale,
  - Automobile : Groupe PSA, Renault,
  - Construction / Matériaux : Air Liquide, Groupe Vinci, Lafarge, Saint-Gobain, Schneider Electric,
  - Ferroviaire : Alstom, Colas Rail (Groupe Bouygues),
  - Hôtellerie : Groupe AccorHotels,
  - IT / Communication : Atos, Oberthur, Worldline,
  - Luxe : toutes les grandes marques (les sièges régionaux étant à Singapour),

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

- Pétrole / Gaz / Energie : Axens, Engie, Total, Technip, Veolia, et de nombreuses sociétés d'ingénierie (Siraga),
- Pharmacie : Biomérieux, Sanofi-Aventis, Servier, et
- Autres : CMA-CGM, Décathlon, Mazars, Bureau Veritas.
- Parmi les **filiales de PME et ETI**, on retrouve :
  - Agroalimentaire : Denis Group, Monin, Groupe Holder,
  - Corporate Services : Antalis, Apave,
  - Construction / Matériaux : Serac, Consolis, Hamelin Elba, Manitou, Joubert, Terreal, Petzl, Precia Molen, Serimax Welding Services,
  - Transports : Systra, EFICA, Cetim (Association),
  - IT / Communication : Gameloft,
  - Pétrole / Gaz : Bardot, Gravotech, Pronal, et
  - Autres : AGS Four Winds.
- Pour les **EFE**, se référer à la Section 4, « L'Entreprenariat en Malaisie ».

La communauté française continue à croître, avec plus de **3 600 ressortissants français** officiellement inscrits sur les listes consulaires en 2016 (soit une augmentation +12% en 2 ans). La très grande majorité des français habitent à Kuala Lumpur et dans la Klang Valley.

**Taux de change au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : 1 EUR = 5,08 RM. Il convient de noter que la volatilité du taux de change du ringgit est forte (taux de change au 1er janvier 2017 : 1 EUR = 4,72 RM), les chiffres donnés ci-dessous sont donc susceptibles de fortement varier.

---

## SECTION 1. LA MALAISIE : POURQUOI ?

---

### POURQUOI VENIR EN MALAISIE ?

La Malaisie est perçue comme un point de chute agréable et central, permettant de voyager aisément vers les autres pays asiatiques. Plus de la moitié des français travaillant en Malaisie et ayant répondu à notre enquête possédaient déjà une première expérience professionnelle en Asie (ASEAN, Taïwan, Corée du Sud, Singapour), tandis que certains connaissaient le pays grâce à de précédents voyages dans la région.

- Pour les stagiaires, si cette opportunité professionnelle s'inscrit dans leur cursus universitaire, c'est le **dynamisme du pays**, le **raisonnable coût de la vie**, et l'envie de vivre une expérience professionnelle différente qui les a poussés vers le pays.
- Pour plusieurs V.I.E. et français sous contrat local, ce n'est pas tant la Malaisie que l'opportunité d'acquérir une **expérience professionnelle intéressante** qui a été motrice : les critères qui prévalent sont l'intérêt du poste offert (missions et projet) et les opportunités et la rapidité d'évolution de carrière.

La **bonne qualité de vie** offerte par le pays, sa diversité, son peuple accueillant, les belles possibilités de **voyage** offertes, et son **climat agréable** sont autant d'atouts que l'on retrouve largement dans les motivations à l'expatriation.

### POURQUOI QUITTE-T-ON LA MALAISIE ?

Un tiers des personnes interrogées envisagent de quitter la Malaisie :

- Ce sont souvent les **contraintes universitaires** qui commandent le départ des stagiaires ou V.I.E. du pays (pour plus de 60% des stagiaires : poursuite des études en France ou année de césure). Un quart des stagiaires interrogés ressentent le besoin de revenir en France, tant pour se rapprocher de leur famille que pour bénéficier des avantages sociaux attachés au pays. La moitié des V.I.E. quittent également le pays à la fin de leur mission, ayant trouvé un emploi dans un autre pays ou souhaitant poursuivre leurs études en France.
- Pour les français sous contrat local ou détachés, **l'obtention d'un poste dans un autre pays** (80% des sondés) et les **contraintes familiales** (difficulté du conjoint à trouver un emploi) sont les principaux facteurs conduisant à quitter le pays.

Une minorité choisit également de quitter la Malaisie pour des raisons purement liées au pays (20% des sondés). Ils notent que le **rythme de vie** peut paraître lent, et que l'importance de disposer d'un solide réseau pour décrocher un emploi sur place ainsi que la difficulté de s'intégrer aux locaux constituent des freins au développement d'une activité professionnelle. Le **style de vie** ne convient pas toujours (forte urbanisation, omniprésence du fait religieux dans la vie de tous les jours).

Les stagiaires, V.I.E. ou salariés qui quittent volontairement le pays ne retournent pas forcément en France, plus du quart choisit de rester en Asie du Sud-Est, 65% retourne en France ou en Europe, et le reste choisit de s'installer dans une autre région du monde.

### PAROLES DE FRANÇAIS

*« La Malaisie est un pays peu connu en France mais qui a une richesse propre et une excellente position géographique. Pour un jeune, avoir une expérience en Malaisie est très enrichissant culturellement. »*

*« L'envie de sortir de ma routine française, de voyager, de vivre dans un pays en plein essor économique sont autant de souhaits qui m'ont poussé à m'expatrier en Malaisie. Toutefois, j'ai été confrontée à plusieurs difficultés. La différence de culture très marquée avec les malaisiens est un décalage qui revient souvent. Et le climat est parfois difficile à supporter... »*

*« La Malaisie fut une expérience transformatrice : entre nouvelle culture et coutumes, on apprend à apprécier un pays d'une grande richesse et des gens d'une grande générosité. A faire ! »*

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

« La Malaisie est un très beau pays, où il est très facile d'y vivre. J'encourage fortement les français ayant la volonté de travailler à l'étranger de venir en Malaisie. Un pays en forte croissance, et assez développé pour cette région du monde, aucune difficulté d'adaptation majeure pour moi. »

« Si la recherche d'un logement et l'installation dans le pays se fera sans problème, examinez les lois liées aux visas car ce sera votre problème principal. »

« Kuala Lumpur est probablement une des villes d'Asie du Sud-Est offrant le plus d'opportunités et avec la meilleure qualité de vie. »

---

## SECTION 2. CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

---

### 2.1 TYPES DE VISAS

L'*Employment Pass* (EP) est classé en 3 catégories depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 :

- EP III : correspondant à un salaire mensuel de 3 000 à 4 999 RM (650 à 1 100 EUR) et une durée de l'emploi de 1 an (renouvelable 2 fois),
- EP II : correspondant à un salaire mensuel de 5 000 à 9 999 RM (1 100 à 2 100 EUR) et une durée de l'emploi de 2 ans (éventuellement renouvelable), et
- EP I : correspondant à un salaire mensuel de minimum 10 000 RM (2 100 EUR) et une durée de l'emploi de 5 ans (éventuellement renouvelable).

Les EP II et I uniquement permettent de délivrer un *Dependant Pass* (DP) au conjoint (sans permission de travailler). En cas d'embauche, tout DP doit être au préalable annulé avant de déposer une demande d'EP. Un délai de carence de 3 mois (avec sortie obligatoire du territoire pendant cette durée) est fixé entre l'annulation d'un DP et la demande d'EP, un changement d'employeur pour le détenteur d'EP III, ou encore la conversion d'un PVP en EP.

Le *Professional Visit Pass* (PVP, valable pour une durée de 12 mois maximum, non renouvelable) est destiné aux stagiaires de plus de 20 ans (sous convention de stage avec leur école ou université), aux V.I.E. et aux professionnels qui viennent pour une courte période (habilitation d'entreprise). La demande de PVP (exonération fiscale pendant toute la durée de validité du PVP) doit se faire impérativement alors que l'employé se trouve hors du territoire malaisien et devra obligatoirement être estampillée par l'Ambassade de Malaisie en France uniquement. Depuis début 2017, un employé ne pourra solliciter et bénéficier d'un PVP qu'une seule fois, peu importe sa durée totale ou si un changement d'employeur s'opère. Toutefois une exception a été accordée mi-2017 par les autorités malaisiennes à l'égard des V.I.E qui pourront bénéficier d'un PVP de 24 mois correspondant à la durée maximale de leur mission.

Le *Resident Pass* (valable 10 ans avec demande de prolongation la 5<sup>ème</sup> année pour les 5 années suivantes) est réservé aux professionnels confirmés, requiert au minimum 3 années de travail en Malaisie sans discontinuité et un minimum de revenus annuels de 180 000 RM (37 000 EUR – avec paiement des impôts associés en Malaisie). Associé à son détenteur, il permet au bénéficiaire et à son conjoint d'exercer une activité professionnelle et changer d'employeur.

Le *MM2H – Malaysia My 2 Home* (valable 10 ans, renouvelable) est réservé aux personnes âgées de 35 ans et plus, retraitées et justifiant d'un niveau de revenus à l'étranger (montant variant en fonction de l'âge). Son détenteur n'a pas le droit d'exercer une activité professionnelle en Malaisie. Il peut en revanche investir et être actionnaire d'une entreprise à travers laquelle il pourra être rémunéré dans le pays sous forme de dividendes.

### 2.2 CRITÈRES ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

Il est interdit de travailler sans un **visa valable**, ce qui peut entraîner un renvoi du pays ou un placement en détention (selon la nature de l'activité). Les contrôles par les autorités se sont considérablement intensifiés au sein des entreprises depuis 2 ans.

### 2.3 CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

Le visa de travail est associé à l'entreprise et non pas à l'individu. L'entreprise doit être **enregistrée** auprès de l'*Expatriate Services Division* (ESD) pour toute demande de visa (EP ou PVP) d'un collaborateur étranger.

Il est fortement conseillé de vérifier avant de signer un contrat de travail auprès de l'entreprise si celle-ci est bien en mesure de pouvoir obtenir un visa. Toute demande de visa auprès de l'ESD doit être déposée en dehors du territoire malaisien. L'approbation pour le visa est collectée dans une ambassade malaisienne (pays à définir à l'avance lors du dépôt de la demande).

---

## SECTION 3. EMPLOI ET STAGE EN MALAISIE

---

### 3.1 RECHERCHE D'UN EMPLOI OU STAGE EN MALAISIE

#### Prérequis pour un stage

Parmi les documents à fournir lors du dépôt de la demande de PVP, une copie en anglais certifiée conforme et l'original de la convention de stage (tripartite : université/entreprise/stagiaire) sont indispensables. L'obtention du PVP étant associée uniquement à un stage d'une durée de 6 mois, il exclut de fait, les candidats ayant à réaliser un stage à l'étranger d'une durée inférieure.

Il est fortement déconseillé d'effectuer un stage sans PVP.

### Prérequis pour un emploi

Les prérequis sont similaires à ceux sous-jacent à l'obtention d'un visa, il est préférable :

- ✓ d'avoir **25 ans ou plus**,
- ✓ être au minimum diplômé avec un **bac + 3** (près des trois quarts des français en poste en Malaisie sont diplômés niveau bac+5),
- ✓ avoir une bonne maîtrise de l'**anglais**, ainsi que
- ✓ une **expérience professionnelle de 3 ans minimum**.

### Conseils pratiques

Il convient d'**être précis sur son positionnement** et ses objectifs, et **réseauter** parmi la communauté internationale. De nombreux évènements de réseautage sont organisés par la Chambre de Commerce France Malaisie (CCIFM, [site internet](#)). Identifier précisément les secteurs en croissance et à la recherche de candidats étrangers est un point clef. Les entreprises en Malaisie **recrutent souvent des français dans les cas suivants** :

- Une nécessité d'entretenir une relation permanente en langue française avec le siège social,
- L'accès et le traitement d'informations de nature confidentielle ou stratégique qui ne peuvent être confiés à un employé local,
- Des clients ou prospects francophones basés dans la région Asie Pacifique,
- L'absence ou la difficulté de trouver des compétences spécifiques chez les employés locaux, et
- Une forte mobilité inter-entreprises du personnel local (démissions, vacances de postes et recrutements fréquents).

A noter que la maîtrise du chinois (Mandarin) est considérée comme un avantage.

Toutefois plusieurs **difficultés**, liées à l'environnement ou à l'individu, peuvent freiner la recherche d'emploi :

- De nombreuses entreprises ne peuvent pas (ne sont pas éligibles à l'embauche d'un étranger) ou ne veulent pas (pour éviter des tracasseries administratives ou la création d'équipes multiculturelles) délivrer d'*Employment Pass*.
- Les compétences ou connaissances professionnelles ne sont pas adaptées ou n'existent pas sur le marché de l'emploi local (secteurs de l'environnement, du social et culturel, fonctions administratives ou en ressources humaines).
- Le niveau des salaires proposés n'est pas jugé suffisant.

Il faut compter **en moyenne 6 mois pour trouver un emploi** : hors salarié muté par leur entreprise ou en détachement et tous secteurs confondus, 50% des sondés ont trouvé leur poste en moins de 3 mois, 35% entre 3 à 6 mois, et 15% entre 6 mois et 1 an.

Une majorité écrasante (91%) des ressortissants français actuellement en poste sont arrivés en Malaisie avec un emploi déjà en poche, même si les trois quarts d'entre eux n'avaient pas fait de la Malaisie une cible particulière lors de leur recherche d'emploi. On observe toutefois une proportion croissante de jeunes Français arrivant dans le pays pour chercher un emploi sur place.



### Quels acteurs contacter?

Vous pouvez vous adresser au département « Support Ressources Humaines » de la [CCIFM](#), au [Comité des CCEF de Malaisie](#), aux agences de recrutement spécialisées dans le placement des étrangers, ou encore contacter la [Mission économique](#) et [Business France](#).

A noter que les agences de recrutement ne s'intéressent qu'au placement des employés locaux.

Par ailleurs, plus de 40% des demandeurs d'emplois en Malaisie trouvent une opportunité par l'intermédiaire de leur propre **réseau**. Seulement un quart des demandeurs d'emplois ont quant à eux trouvé leur emploi via des **sites d'offres d'emplois**, LinkedIn, ou en postulant directement sur le site internet de leur entreprise. 15% sont également **détachés ou mutés** directement par leur entreprise, et 15% ont obtenu leur poste par l'intermédiaire de la **Chambre de Commerce France Malaisie**.

### Paroles de Français

*« Démarcher les offres à la fois sur le site carrière des entreprises, sur Civiweb, et appuyer cela avec des rencontres dans les salons et via le réseau des Français et éventuellement en faisant du porte à porte ou en demandant un rendez-vous. »*

*« Si vous cherchez un stage, orientez-vous vers les réseaux de Chambre de Commerce, faites partie du groupe Facebook 'Expats à Kuala Lumpur', allez sur les sites Internet tels que l'Etudiant... C'est comme cela que j'ai trouvé mon stage. »*

*« Obtenez un stage pour faire vos preuves dans l'optique d'obtenir un CDI à la fin. Il m'a été impossible depuis la France de trouver un CDI/V.I.E. en Asie du Sud-Est. J'ai donc postulé pour un stage de 6 mois et obtenu mon CDI 2 mois après. »*

*« Persévérance ! Il n'est jamais facile de trouver un emploi où que ce soit. La communauté française est un petit monde, il faut contacter les bonnes personnes, il y a toujours des opportunités à saisir. »*

*« J'ai fait mon stage de fin de Master à KL l'année dernière, Quand j'ai proposé de revenir, cela s'est fait naturellement. Pas de vraies recherches donc de mon côté, mais plutôt une continuité naturelle après une première collaboration réussie. Sans aide de mon entreprise pour les visas, je n'aurais peut-être pas persévéré car la procédure est longue et difficile. »*

*« Ne cherchez pas forcément à avoir le poste parfait, contactez les Français sur place pour avoir des conseils et contacts, postulez en ayant déjà un peu d'expérience et soyez prêts à vivre dans un pays culturellement très différent de la France. »*

*« J'ai apprécié mon séjour en Malaisie, si j'avais trouvé un travail après mon stage je serais resté sans hésitation. Malheureusement, avec le durcissement de la politique des visas touristiques et après 5 mois de recherche, je change de pays. »*

« Ne vous attendez pas à des salaires mirobolants sous prétexte que vous êtes Français. Si vous êtes en contrat local, vous êtes jeune et avec peu d'expérience, vous ne pouvez prétendre à décrocher un salaire élevé. Pour toucher le jackpot, il faut minimum 5 ans d'expérience professionnelle, un master et des compétences recherchées (finance, ingénierie, software, hardware...). »

« Se voir proposer des conditions locales est de plus en plus tendance, il faut donc à un certain moment faire des choix et donc bien définir ses priorités, tant en matière de prétentions salariales que pour les avantages attachés (retraite, couverture sociale). »

« Rapprochez-vous de la Chambre de Commerce ou des groupes Facebook d'expatriés qui peuvent être d'une grande aide. Cela m'a permis de me faire des premiers contacts dans la communauté ici. »

### 3.2 PANORAMA DES OPPORTUNITÉS D'EMBAUCHE

#### Secteurs porteurs

Si le marché de l'emploi en Malaisie subit ces dernières années un ralentissement certain lié à la crise pétrolière, quelques secteurs extrêmement dynamiques constituent des mines d'emploi pour les ressortissants français. On peut notamment citer :

- L'**IT (développement, codage)**,
- L'**ingénierie** avec connaissance et / ou expérience de l'Asie,
- L'**infrastructure, les transports (ferroviaire, aéronautique)**, et
- La **restauration** (en particulier pour les postes de chefs).

58

#### Compétences fortement recherchées

De façon générale, il vaut mieux avoir une connaissance et expérience préalable de l'Asie ou des pays de l'hémisphère Sud / APAC, tout particulièrement pour les postes à responsabilités. Maîtriser le chinois (mandarin) est un avantage considérable. Pour les V.I.E. ou contrats locaux, les **ingénieurs** (toutes disciplines, avec 5 à 10 ans expérience), les « double compétences » **ingénieurs commerciaux**, les spécialistes en **business marketing development** avec une connaissance de l'Asie, et les programmeurs informatiques sont particulièrement prisés. Pour les stagiaires, de nombreuses opportunités se présentent dans le **digital marketing**.

#### Secteurs saturés

Le secteur des **produits de la grande consommation** et **services de proximité** s'adressent à une clientèle locale (multi-ethnique et multiculturelle) et préfèrent recruter des employés sur une base de compétences linguistiques.

### Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers

Les postes en **ressources humaines** sont réservés essentiellement aux employés locaux. La **finance** et les **banques** n'embauchent que des étrangers ayant des compétences très spécifiques. Les autres secteurs difficiles d'accès sont la **défense**, la **santé** (hormis certaines spécialités médicales notamment liées traitement de cancers), et l'**environnement** (secteur peu développé).

### 3.3 RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

#### Spécificités locales

Le salaire mensuel brut minimum est d'environ **6 000 RM (1 200 EUR)**, pour un professionnel débutant, **10 000 à 20 000 RM (2 000 à 4 000 EUR)** pour un professionnel confirmé (plus de 10 ans d'expérience), et **15 000 à 25 000 RM (3 000 à 5 000 EUR)** pour un poste de direction.

#### Grilles indicatives de rémunération

Les salaires bruts courants (toutes industries confondues) pour **étrangers sous contrat local** se situent dans les fourchettes suivantes :

- Technique & Ingénierie : 7 000 à 25 000 RM (1 500 à 5 000 EUR),
- Marketing & Communication : 6 000 à 12 000 RM (1 300 à 2 500 EUR),
- Ventes & Business Development : 6 000 à 12 000 RM (1 300 à 2 500 EUR) + commissions, et
- Direction : 12 000 à 35 000 RM (à 2 500 à 7 000 EUR).

La couverture médicale est souvent comprise (assurance locale ou internationale). Les indemnités de logement ou le véhicule de fonction sont de plus en plus rarement proposées.

Les V.I.E. sont rémunérés environ **1 900 EUR** net par mois en vertu du [barème des indemnités de juillet 2017](#).

#### Fiscalité applicable aux étrangers résidents en Malaisie

Un étranger travaillant sur le territoire plus de 183 jours au cours d'une année fiscale est considéré comme résident fiscal et est soumis au paiement de l'impôt sur le revenu (le taux maximal étant fixé à **28%** du revenu pour l'année 2017).

---

## SECTION 4. L'ENTREPRENARIAT EN MALAISIE

---

### 4.1 PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

Il existe en Malaisie environ **100 E.F.E** (Entreprises Françaises à l'Étranger) de droit local créées et gérées par des français. Regroupées à plus de **80% à Kuala Lumpur et l'état de Selangor**, elles représentent près de **800 emplois**, dont 85% sont associés à des personnes de nationalité malaisienne. Un quart de ces E.F.E ont plus de 10 salariés.

Elles se concentrent à la quasi-majorité dans le **secteur tertiaire** (en particulier tourisme, restauration et services aux entreprises), qui croît avec l'augmentation du revenu des ménages.

Les fonctions transversales de type ressources humaines, finance, communication et IT sont proposées par 30% des entrepreneurs français à des sociétés en majorité étrangère ou à leurs représentants, tandis que près de 15% des entrepreneurs sont issus du secteur du pétrole et gaz, et de l'aéronautique. Le secteur de l'hôtellerie n'est pas en reste, convaincant 15% de nos entrepreneurs d'ouvrir en partenariat local des agences réceptrices, profitant ainsi du tourisme florissant. 15% des entrepreneurs ont ouvert un restaurant en Malaisie, créant par là-même 200 emplois locaux. Enfin, respectivement 10% et 5% des entrepreneurs français évoluent dans le secteur du commerce en produits d'équipement, ou alimentaires et boissons.

### 4.2 MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Les entrepreneurs français en Malaisie sont pour la moitié d'entre eux des **anciens salariés expatriés** qui étaient déjà présents en Malaisie et qui, à un moment donné, ont choisi de développer leur propre activité pour rester dans la zone. C'est la connaissance du marché régional, d'une industrie spécifique acquise au sein d'un précédent emploi qui les a poussés à rester dans le pays et saisir les opportunités d'affaires. Pour la seconde moitié d'entre eux, des **raisons familiales** sont souvent à l'origine de leur expatriation (conjoint d'expatrié), qui a par la suite, vu naître leur projet entrepreneurial.

Il est intéressant de noter que près de 60% des entrepreneurs français de Malaisie envisagent d'étendre leur projet entrepreneurial à un autre pays de l'Asie du Sud-Est. Les trois quarts des entrepreneurs interrogés n'envisagent pas de départ du pays. Pourtant, 40% d'entre eux perçoivent l'avenir pour la création d'une entreprise en Malaisie comme incertain (restrictions accrues), toutes entreprises confondues.

### 4.3 CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

Les procédures d'enregistrement d'une entreprise privée (de type Sdn. Bhd.) sont **simples** (au minimum deux actionnaires et deux directeurs) et **rapides** (durée inférieure à 4 semaines) et sont effectuées par un « Company Secretary » local. En revanche, l'obtention d'un **permis de travail** pour

tout étranger nécessite qu'une entreprise dispose d'un capital social d'au moins 1 million RM (210 000 EUR) et soit enregistrée à l'ESD (Expat Services Division). Outre, de telles contraintes financières, la procédure administrative peut être longue et fastidieuse.

Il est également possible de créer une *Limited Liability Partnership (LLP*, avec un actionnaire et un directeur), sous réserve de posséder un *Resident Pass*, et, soit d'être marié à un Malaisien, soit de verser un capital de 1 million RM (210 000 EUR).

Si la stabilité politique du pays et la facilité de constitution d'entreprise sont autant d'éléments positifs qui attirent les entrepreneurs, près de la moitié des sondés estiment toutefois que l'avenir pour la création d'une entreprise en Malaisie est incertain (40 %) voire négatif (10%). Ces inquiétudes reposent pour beaucoup sur les contraintes grandissantes en matière d'obtention de permis de travail pour les étrangers, ainsi que de nouvelles règles en matière de fiscalité (retenue à la source) qui visent les entreprises étrangères dans le pays.

### 4.4 SECTEURS PORTEURS

Le pays s'est beaucoup mobilisé ces dernières années pour attirer les investissements étrangers. Les agences gouvernementales « [Invest KL](#), [Invest Penang](#) » sont très actives dans leur support aux entreprises, mais s'adressent peu aux petites structures.

Les secteurs du e-commerce, digital marketing sont en pleine expansion. Le tourisme et la restauration sont également des secteurs dans lesquels les Français peuvent trouver des opportunités intéressantes.

### 4.5 FINANCEMENT

Il n'existe **aucune facilité de financement pour les entreprises étrangères**. Un quart des entrepreneurs interrogés soulignent qu'ils ont dû faire face à des **difficultés pour obtenir un financement auprès des banques** (demandes systématiques de garanties personnelles, pas de financement bancaire du fonds de roulement, peu de garanties bancaires sans nantissement à 100%) **ou ouvrir un compte en banque de société**. Un tiers des entrepreneurs interrogés soulignent également des **investissements de départ importants** (capital, coûts de démarrage).

### 4.6 RECRUTEMENT

Le recrutement est une des **difficultés** qui est le plus fréquemment mise en avant par les entrepreneurs français en Malaisie. Environ 50% des entrepreneurs interrogés soulignent un **renouvellement du personnel élevé** au sein de leur entreprise (plusieurs rapportant un taux de rétention moyen de 2 ans) et une constante difficulté à trouver des **employés locaux qualifiés**. Pour ceux qui se tournent vers une main d'œuvre française ou étrangère, la lourdeur administrative et les **restrictions en matière de visas** sont des problèmes saillants.

Près des trois quarts des entrepreneurs français en Malaisie privilégient les **contrats locaux** aux V.I.E. (auxquels leur entreprise ne peut souvent pas prétendre, n'ayant pas d'entité en France) ou contrats de stages, pour des raisons de simplicité, de coûts (notamment fiscaux).

Les entrepreneurs utilisent plus fréquemment, comme **canaux de recrutement**, la CCIFM, les agences de recrutement destinés aux expatriés, LinkedIn, le site Internet de leur entreprise, ou encore les réseaux sociaux.

Les contrats de V.I.E. sont fixes en général pour une année et sont éventuellement renouvelés en fonction des résultats mais aussi de la localisation des entreprises.

les stagiaires de 3 à 6 mois. Quant aux salariés français en Malaisie, ils restent en poste pour la même entreprise au minimum 2 ans, jusqu'à plus de 15 ans.

### 4.7 PAROLES D'ENTREPRENEURS

*« Ma plus grande fierté est d'avoir créé un groupe avec une empreinte internationale en Asie Pacifique. Mon conseil à de futurs entrepreneurs français en Malaisie : n'hésitez pas et utilisez la Malaisie comme un hub régional. Malaysia Boleh (« c'est possible ! »). Toutes industries confondues, l'avenir pour la création d'une société en Malaisie me semble positif. A noter toutefois que la concurrence locale est rude, et qu'il est donc indispensable d'avoir un produit ou service innovant et différenciateur. »*

*Entrepreneur depuis 1994*

*« Je conseille aux futurs entrepreneurs dans le pays de bien connaître le cadre légal de leur secteur d'activité et bien s'associer. Malheureusement, il me semble de plus en plus complexe de s'établir individuellement en Malaisie, je vois une évolution vers un cadre de plus en plus restrictif et moins permissif. »*

*Entrepreneur depuis 2008, 45 ans*

*« Je suis fier d'avoir créé une affaire dans les nouvelles technologies, stable et profitable dans un marché en croissance, dans un pays où les coûts sont compétitifs et maîtrisés. Trois conseils : être très prudent(e) avant de démarrer, ne pas négliger le business plan et le market survey, et ne pas espérer combler les risques de tout business en contrepartie des avantages offerts par la Malaisie. »*

*Entrepreneur depuis 2010, 49 ans*

*« Nous sommes fiers d'avoir été classé n°1 parmi les meilleurs restaurants de Langkawi pendant deux ans. Notre conseil : être patients, patients, patients... et faire preuve de respect pour la culture locale. »*

*Soumia & Vincent Djennad, My Crepes Factory Sdn. Bhd.*

*« Sur le plan personnel, il faut toujours être patient, persévérant et se remettre en question. Les difficultés rencontrées en Malaisie sont différentes de celles rencontrées en France. L'erreur est de*

*croire que c'est plus facile en Malaisie (ou quel que soit le pays) qu'en France, alors que le 'lot de complexités' est le même mais sur d'autres critères et à d'autres niveaux. »*

*Entrepreneur depuis 2009, 42 ans*

*« Il faut être persévérant et accepter d'investir un minimum. L'environnement pour les entrepreneurs étrangers s'est toutefois fortement régularisé ces dernières années en Malaisie. Le 'ticket' à l'entrée est de plus en plus cher. »*

*Entrepreneure depuis 2009, 55 ans*

*« Ma plus grande fierté est d'avoir réussi à naviguer au milieu des administrations malaisiennes. Deux conseils : tout d'abord, la patience. Tout est possible mais en beaucoup plus de temps que prévu. Enfin, ne jamais sous-estimer l'importance du réseau en Malaisie : il faut construire et maintenir ce réseau. »*

*Delphine Bondu, Inner Spark Development PLT*

*« Ma plus grande fierté ? La grande responsabilité de gérer une équipe de 12 personnes. La satisfaction lorsque nos clients nous donnent un retour d'expérience encourageant. Je conseille d'essayer de trouver un associé ou un mentor malaisien. Cela vous ouvrira certaines portes beaucoup plus facilement ou rapidement que si vous êtes seuls. »*

*Entrepreneure depuis 2014, 31 ans*

---

## SECTION 5. LES CONDITIONS DE VIE EN MALAISIE

---

### 5.1 COÛT DE LA VIE ET LOGEMENT

Un ménage avec 2 jeunes enfants peut vivre décemment sur une **base mensuelle de 9 000 RM (2 000 EUR)** (école et logement non compris).

Le **loyer** dans zone semi ou entièrement protégée, avoisine pour un appartement 4 pièces entre 5 000 et 9 000 RM (1 100 à 2 000 EUR), et pour une maison, plus de 7 000 RM (1 500 EUR). L'achat par un étranger d'un bien immobilier doit être d'un montant minimum de 1 million RM (210 000 EUR) pour Kuala Lumpur, et 2 millions RM (450 000 EUR) pour le reste de la Klang Valley et l'État de Selangor. Un étranger n'a pas le droit de **posséder** plus de deux biens à son nom.

### 5.2 SANTÉ ET RETRAITE

En matière de **santé**, la Malaisie n'a pas signé de convention bilatérale de sécurité sociale avec la France, il n'existe donc pas de coordination des régimes sociaux français et malaisiens. Il est possible de souscrire à la **Caisse des Français de l'Étranger (CFE)** ou autres assurances privées en complément d'une couverture française (assurance locale à partir de 472 RM (100 EUR) / mois pour une couverture minimale, en cas de contrat d'embauche local, et si celle-ci n'est pas prise en charge par

l'employeur). Le régime de retraite locale *l'Employment Provident Fund (EPF)* peut s'appliquer aux étrangers. Certaines entreprises acceptent d'y souscrire ce qui facilite parfois les négociations lors d'une embauche sous contrat locale (le taux d'intérêt étant jusqu'à présent relativement élevé). Il est cependant recommandé de souscrire parallèlement à un fonds de pension privé.

### 5.3 SCOLARISATION

#### Établissements français

Le [Lycée Français de Kuala Lumpur](#) (LFKL) a une capacité d'accueil d'environ 1 000 élèves, pour des frais de scolarités compris entre 23 000 et 35 000 RM (4 500 et 7 000 EUR) par an.

#### Établissements internationaux

Il existe de nombreuses écoles internationales, les plus anciennes et réputées étant concentrées à Kuala Lumpur : [Alice Smith School](#) (cursus anglais, 2 000 élèves), [Australian International School](#) (cursus australien, 2 000 élèves), [Garden International School](#) (cursus anglais, 3 000 élèves), [International School of Kuala Lumpur](#) (cursus américain, 2 à 2500 élèves), et [Mont'Kiara International School](#) (cursus américain 2 à 2500). Ces écoles sont en moyenne au moins deux à trois fois plus chères que le Lycée Français. De nombreux établissements privés se sont récemment ouverts et sont dispersés tout autour de la ville de Kuala Lumpur, offrant – pour certains d'entre eux - des frais de scolarité inférieurs au Lycée Français.

D'autres écoles internationales existent à Johor, Ipoh, Penang, et Kuantan.

#### Établissements locaux

Les écoles publiques locales (primaires, secondaires) sont majoritairement organisées par ethnies. Les langues pratiquées au sein de ces établissements sont le malais, le chinois (mandarin) ou le tamoul. Très peu proposent des cours intégralement en anglais.

De nombreuses écoles « Montessori » s'adressent aux plus jeunes (jusqu'à 6 ou 7 ans). Consultez la liste complète des écoles sur le site de l'Association Francophone de Malaisie [ici](#).

Pour les études supérieures, l'[Université de Nottingham](#), [Help University](#), [Taylor's University](#) proposent des programmes (Bachelor/Master/MBA) aux expatriés.

Le [British Council](#) dispense des cours d'anglais.

#### Enseignement à distance

[CNED](#) (en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme). Pour les études supérieures, l'[Université de Nottingham](#) offre un MBA à distance.



---

## SECTION 6. LIENS ET CONTACTS EN MALAISIE

---

### AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France en Malaisie : [site](#), [Twitter](#).
- Comité CCE Malaisie : [site](#).
- Service Economique de l'Ambassade de France en Malaisie : [site](#).
- Mission Économique BusinessFrance en Malaisie : [site](#).

### ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce France Malaisie : [site](#), [LinkedIn](#).
- Alliance Française de Kuala Lumpur : [site](#).
- Autres associations françaises ou francophones en Malaisie : [ici](#).

### POUR EN SAVOIR PLUS

- Consultez le dossier expatriation Malaisie sur France Diplomatie : [ici](#).
- Le Petit Journal : [site](#).



Restez connectés avec les CCE de Malaisie :

**[SITE INTERNET CCE MALAISIE](#)**



**JEAN-BERNARD GUILLEMIN**  
Président du Comité CCE  
Malaisie



**ELISABETH LAUBEL**  
Coordinatrice et  
Rédactrice, Chapitre Malaisie



**WILFRID MARIE**  
Rédacteur, Chapitre Malaisie

# MYANMAR



## ZOOM SUR : LE MYANMAR

### SOMMAIRE

Introduction. Présentation générale du Myanmar .....	69
Présentation générale du pays et de son économie .....	69
La présence française .....	69
Section 1. Le Myanmar : pourquoi ? .....	70
Pourquoi venir au Myanmar ? .....	70
Pourquoi quitte-t-on le Myanmar ? .....	71
Paroles de Français.....	71
Section 2. Conditions légales de séjour et de travail .....	72
2.1 Types de visas.....	72
2.2 Critères et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant .....	72
2.3 Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa .....	72
Section 3. Emploi et stage au Myanmar .....	73
3.1 Recherche d'un emploi ou stage au Myanmar .....	73
Prérequis pour un stage .....	73
Prérequis pour un emploi.....	73
Conseils pratiques.....	73
Quels acteurs contacter ? .....	74
Paroles de Français.....	74
3.2 Panorama des opportunités d'embauche .....	75
Secteurs porteurs .....	75
Compétences fortement recherchées.....	75
Les secteurs saturés.....	75
Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers.....	75
3.3. Rémunération et fiscalité .....	75
Spécificités locales .....	75
Grilles indicatives de rémunération.....	76
Fiscalité applicable aux étrangers résidents au Myanmar .....	76
Section 4. L'entrepreneuriat au Myanmar .....	77

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

4.1 Présence des EFE .....	77
4.2 Motivations des entrepreneurs.....	77
4.3 Conditions pour la création d'entreprises.....	77
4.4 Secteurs porteurs .....	78
4.5 Financement .....	78
4.6 Recrutement .....	79
4.7 Paroles d'entrepreneurs .....	79
Section 5. Les conditions de vie au Myanmar .....	80
5.1 Coût de la vie et logement .....	80
5.2 Santé et retraite .....	80
5.3 Scolarisation.....	80
Établissements français.....	80
Établissements internationaux .....	80
Enseignement à distance .....	81
Section 6. Liens et contacts au Myanmar.....	81
Autorités françaises dans le pays.....	81
Associations dans le pays .....	81
Pour en savoir plus .....	81

---

## INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU MYANMAR

---

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PAYS ET DE SON ÉCONOMIE

Le Myanmar (ancienne Birmanie) est la **dernière frontière de l'Asie**, promettant de devenir un des tous prochains tigres asiatiques.

Après des années d'isolation, le pays s'est ouvert en 2011 et a mis en place des réformes conséquentes qui établissent les bases sur lesquelles impulser le développement du pays. Suite à l'élection historique de la Ligue Nationale pour la Démocratie (LND) de Aung San Suu Kyi en novembre 2015, une transition politique sans heurts a mis fin à des années de régime militaire.

Le Myanmar est confronté à des **défis importants, qui sont également des opportunités potentielles** pour les investisseurs étrangers. Sa population est la deuxième plus pauvre en Asie, mais le profil démographique du pays est un important levier pour la croissance économique, plus de la moitié des 51 millions de Birmans ayant moins de 27 ans. Même si le pays était auparavant considéré comme le « chaînon manquant » entre la Chine et l'Inde, il bénéficie depuis ces cinq dernières années de colossaux investissements publics et privés dans le secteur de l'infrastructure, ce qui a permis de transformer le pays en un **nouvel avant-poste commercial** aux yeux des investisseurs de la région. Le pays possède par ailleurs d'**importantes richesses naturelles** (gaz, pétrole, bois, pierres précieuses).

Le nouveau Gouvernement a jusqu'à maintenant, érigé le processus de paix et la transition démocratique comme priorités, mais des **réformes symboliques de libéralisation sont attendues**, avec notamment les nouvelles Loi sur l'Investissement et Loi sur les Sociétés. La croissance du PIB du pays a légèrement baissé, à 7% (2015), mais les perspectives sur le long terme demeurent très positives.

### LA PRÉSENCE FRANÇAISE

Les sociétés françaises ont récemment accru leur présence au sein du pays, et contribuent à son développement économique et social. Les échanges commerciaux bilatéraux entre la France et la Birmanie restent toutefois bas : la Birmanie est le 113<sup>ème</sup> client de la France et son 90<sup>ème</sup> fournisseur. Par ailleurs, la **France est le 12<sup>ème</sup> investisseur en Birmanie**.

En sus des sociétés françaises présentes dans le pays, les ONG françaises et le Gouvernement français sont profondément attachés à soutenir le premier Gouvernement démocratique du Myanmar, notamment grâce aux outils de financement de l'Agence Française de Développement, l'AFD.

Le Myanmar compte aujourd'hui environ une **soixantaine d'entreprises françaises**, ayant leur siège en France, enregistrées dans le pays, auxquelles s'ajoutent de nombreuses marques françaises distribuées par des importateurs locaux, sans que la marque elle-même ne soit officiellement représentée. Ces entreprises françaises opèrent généralement dans les principaux secteurs porteurs que sont les infrastructures, dont la construction, l'énergie, la pharmaceutique, les télécommunications et les services. De nombreux entrepreneurs français ont également créé leur société dans le pays.

- Parmi les **grandes entreprises** françaises présentes, on peut citer :
  - Assurance / Banque : BNP Paribas,
  - Construction / Matériaux : Bouygues Construction, Lafarge-Holcim,
  - Ferroviaire : Alstom,
  - Hôtellerie : Groupe AccorHotels,
  - Pétrole / Gaz / Energie : Engie, Schneider, Total,
  - Pharmacie : Sanofi, Servier, et
  - Autres : CMA CGM, Europcar.
  
- Parmi les **filiales de PME et ETI**, on dénombre notamment Artelia, Camusat, Limagrain.

La communauté française au Myanmar a plus que triplé sur les trois dernières années et on compte désormais un millier de ressortissants français en 2017, contre 300 début 2013. Il s'agit d'une population jeune (25 à 35 ans), très diplômée (bac + 4) et majoritairement masculine, largement concentrée à Yangon. Elle est aujourd'hui la communauté la plus nombreuse des pays de l'Union Européenne.

**Taux de change au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : 1 EUR = 1612 MMK. Il convient de noter que le taux de change du kyat est volatile, les chiffres donnés ci-dessous peuvent donc fortement varier (taux de change au 1<sup>er</sup> janvier 2017 : 1 EUR = 1434,91 MMK).

---

## SECTION 1. LE MYANMAR : POURQUOI ?

---

### POURQUOI VENIR AU MYANMAR ?

La plupart des stagiaires et V.I.E. expliquent leur venue au Myanmar par l'envie d'un nouveau challenge dans un pays passionnant en plein développement, l'envie de travailler dans un pays en pleine croissance et dans un environnement multiculturel. De nombreux V.I.E. notent que leur entreprise étant en plein développement suite à l'ouverture encore récente du pays, cet aspect les a séduit.

Mais, hormis ces éléments de contexte, c'est le poste lui-même qui semble être le facteur déterminant puisque l'intérêt présenté par les missions proposées est un des éléments mis en avant par 75% des sondés, le choix du pays n'étant pas souvent prémédité, et l'opportunité dans le domaine de compétences primant.

Près du quart des salariés ou stagiaires interrogés dans le cadre de notre enquête avaient déjà effectué une première mission professionnelle en Asie, ou un échange universitaire dans la région Asie du Sud-Est.

### POURQUOI QUITTE-T-ON LE MYANMAR ?

Un quart des personnes interrogées envisagent de quitter le Myanmar.

Les V.I.E. qui partent ont soit fini leur contrat de 2 ans et se sont vus proposer un nouveau contrat dans un autre pays, soit le projet pour lequel ils ont été recrutés s'est achevé ou est interrompu (zones rouges d'activité). Certains ont refusé une proposition de prolonger leur contrat, les nouvelles missions proposées présentant peu d'intérêt. La plupart des V.I.E. au Myanmar sont toutefois embauchés en CDI par leur entreprise au Myanmar (c'est par exemple le cas pour Artelia, Limagrain, SAFEGE).

Enfin, de nouveaux projets personnels, des contraintes ou raisons familiales (rapprochement familial ou mutation du conjoint) peuvent également pousser les salariés et les stagiaires en fin d'études à quitter le pays.

### PAROLES DE FRANÇAIS

*« Venez avec un budget déjà construit et un compte en banque qui ne soit pas anorexique... Mais venez aussi avec les yeux fermés, c'est un pays magnifique. »*

*« Je pense que le Myanmar est un pays fantastique avec un niveau d'insécurité très bas, dans lequel il est possible de s'expatrier avec une bonne qualité de vie. »*

*« Mon expérience en quelques mots : les différences culturelles (langue, politesse, alimentation, façon de faire du business) entre le Myanmar et la France sont très importantes et ont été des obstacles durant les premiers mois. Je pense qu'aucune formation ou cours ne peuvent préparer à ce genre de barrières. Il faut du temps pour s'adapter, mais cela vaut le coup. La patience est la clef ! Il faut prendre le temps de comprendre et de s'adapter à cette culture. Apprendre la langue est un plus et dès le début si possible. Cela aide dans la compréhension du pays, des gens, de la culture. Les birmans aiment les gens qui font la démarche pour apprendre la langue : cela montre que nous nous impliquons. La vie est plus simple : dialoguer avec les taxis, les commerçants, les clients... Ne pas oublier que nous ne sommes pas chez nous, c'est à nous de nous adapter. Les journées peuvent être importantes en stress et frustration, il me semble donc primordial d'avoir une échappatoire : sport, hobby... »*

*« Prenez bien en considération la qualité de vie sur place, logement, transport, restauration, santé etc... si vous venez dans le cadre d'une expatriation longue durée. »*

*« Le pays est magnifique, à condition de savoir s'adapter aux quelques règles locales concernant la religion. Faites toujours très attention à votre environnement sur Yangon (conditions de circulation chaotiques) en revanche les autres zones ne présentent aucun danger. N'ayez pas peur de partir à l'aventure et de découvrir quelque chose de différent. »*

---

## SECTION 2. CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

---

### 2.1 TYPES DE VISAS

Selon la nouvelle législation en préparation, il y aurait 12 types de visas d'entrée et 3 types de visa de réentrée.

A noter qu'aucune exemption de visa n'est accordée aux ressortissants français à l'entrée dans le pays, il convient donc de faire la demande d'un **visa touriste** (valable 28 jours) auprès de l'Ambassade de votre pays de résidence ou en ligne ([site internet du Ministère du Travail, Immigration et Population](#)).

Le délai d'obtention du **permis de travail** est variable selon la présence de la société dans le pays.

Consultez les différents types de visas sur le [site du Ministère](#).

### 2.2 CRITÈRES ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

Bien que le Myanmar ait une **législation très stricte** qui exige que tout travailleur ait une autorisation de travail, beaucoup de ressortissants étrangers résident au Myanmar sur la base de visas de tourisme, ce qui contraint à sortir du pays tous les 90 jours.

Beaucoup de travailleurs étrangers pratiquent également une activité professionnelle sur le long terme sous couvert d'un **visa business de 70 jours**, qui peut être étendu et/ou renouvelé sous certaines conditions, mais qui limite officiellement la durée du séjour des professionnels concernés.

Enfin, le droit birman actuel **limite la durée du séjour d'un travailleur étranger au Myanmar à 4 ans maximum**, à la suite de quoi il convient de demander officiellement une prolongation.

Cette **situation « grise »** est actuellement traitée par le nouveau Gouvernement qui devrait établir d'ici fin 2017 une nouvelle réglementation plus claire, plus ouverte et plus favorable aux investissements étrangers. Compte tenu de cette **situation en rapide évolution**, il est vivement conseillé de se renseigner directement auprès des Autorités.

### 2.3 CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

Rapprochez-vous de l'Ambassade du Myanmar de votre pays de résidence. Il convient de noter que la plupart des grandes entreprises prennent en charge les démarches d'expatriation (administration, logement, transports, etc.).



---

## SECTION 3. EMPLOI ET STAGE AU MYANMAR

---

### 3.1 RECHERCHE D'UN EMPLOI OU STAGE AU MYANMAR

#### Prérequis pour un stage

Pour effectuer un stage au Myanmar :

- ✓ il est nécessaire de pouvoir **communiquer en anglais** et
- ✓ souvent recommandé d'être avancé dans une démarche d'obtention d'un **Master 1 ou 2**. Il est préférable de suivre un cursus lié à l'activité des groupes français internationaux opérant dans le pays qui possèdent la structure, les ressources humaines et matérielles, et l'expérience suffisantes pour pouvoir accueillir des stagiaires. A ce titre, un(e) étudiant(e) en **école d'ingénieur, de commerce ou en formation sur un métier technique répondant à un besoin local**, aura davantage de chances d'obtenir un stage au Myanmar.

Compte-tenu des difficultés rencontrées dans la recherche d'un logement pour quelques mois, du temps d'adaptation à la culture et à la réalité locale, mais aussi souvent de l'intérêt et de la qualité des missions proposées, **il est recommandé de ne pas effectuer un stage au Myanmar d'une durée en-dessous de 4 à 6 mois**, afin de capitaliser au maximum cette expérience.

#### Prérequis pour un emploi

Pour obtenir un emploi au Myanmar, il est important de pouvoir **communiquer en anglais**. La pratique de la **langue locale (birman)** est un plus, mais n'est pas indispensable pour occuper un emploi dans une société étrangère. La maîtrise du **chinois** est un plus.

#### Conseils pratiques

La possession d'un **CV en anglais** est indispensable pour mettre en valeur le savoir-faire et l'expérience professionnelle du candidat. Il convient de rappeler par ailleurs que le coût d'un expatrié est très élevé par rapport à un Birman, la **démonstration d'une forte compétence professionnelle** est donc très importante pour convaincre un futur employeur.

Il est également conseillé de se créer un solide réseau social.

Les stagiaires et V.I.E. soulignent que le choc culturel « professionnel » entre Birmans et Européens a souvent été une difficulté de premier plan lors des premiers mois (au niveau de la langue, politesse, alimentation, façon de faire les affaires), et nécessite un temps obligatoire et incompressible d'**adaptation**. Par ailleurs, le peu d'expatriés dans certaines zones, comme Mandalay, confronte davantage aux différences culturelles.

La barrière de la langue (le niveau d'anglais demeurant de manière générale assez faible) tant au quotidien que dans le milieu professionnel peut susciter des difficultés d'intégration. Les **difficultés administratives** ayant trait à l'obtention d'un visa sont enfin à prendre en considération.

A noter que la plupart (75%) des français actuellement en poste et ayant répondu à notre enquête ont décroché un poste en moins de 6 mois, et près de la moitié ont obtenu leur emploi après leur arrivée dans le pays. Près de 40% des sondés avait fait du Myanmar la cible de leur recherche d'emploi. Ils ont une connaissance de cette opportunité d'emploi par l'intermédiaire de leur réseau (60%), un site d'offres d'emplois ou LinkedIn (20%), ou encore la Chambre de Commerce et d'Industrie Française au Myanmar, un chasseur de têtes, ou le site internet des entreprises.

### Quels acteurs contacter ?

Il est conseillé de contacter l'une des entreprises listées ci-dessus, de s'adresser à la Chambre de Commerce et d'Industrie Française au Myanmar ([site Internet](#)), ou encore de consulter les sites d'offres d'emploi tels que [myJobs](#) ou LinkedIn.

### Paroles de Français

*« Si votre recherche d'emploi sera certes très différente selon le secteur dans lequel vous évoluez, n'hésitez pas à vous rapprocher de la CCI, regardez sur myJobs.com et contactez directement les cabinets de recrutement du pays. »*

*« Les opportunités sont nombreuses, mais il faut être prêt à accepter des conditions pas toujours idéales, s'il ne s'agit pas d'un détachement par son entreprise en France. Venez sur place et développez votre réseau pour faciliter pour recherche d'emploi. »*

*« Venez sur place et rencontrez des personnes : la communauté expatriée française est petite et relativement soudée, les offres d'emplois se transmettent beaucoup par le bouche à oreille. »*

*« Le pays s'ouvre au monde et les opportunités professionnelles sont nombreuses dans beaucoup de secteurs. L'expérience de vie au Myanmar est très enrichissante, il faut tenter le coup. »*

*« Faites vos recherches pour acquérir des renseignements approfondis sur les poste, les conditions de travail, mais aussi l'aspect interculturel. Mais surtout, je conseille de venir dans le pays, et passer par l'intermédiaire des chasseurs de tête (Aquila par exemple). »*

*« Restez fort mentalement et sachez vous adapter à un environnement vraiment différent du confort européen. Soyez patients et gardez la tête froide sous un climat pas toujours hospitalier. Faites l'effort et l'investissement d'un premier voyage sur place pour rencontrer les potentiels employeurs et faites passer le mot que vous êtes disponible et en recherche active. »*

*« Je conseille aux chercheurs d'emplois d'utiliser tous les ressorts possibles, qu'ils soient officiels (CCI, Ambassade...), ou non, comme les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.), les sites d'offres d'emplois. N'hésitez également pas à démarcher directement les entreprises sur place. »*

### 3.2 PANORAMA DES OPPORTUNITÉS D'EMBAUCHE

#### Secteurs porteurs

Le Myanmar suit actuellement la première phase de son développement. A ce titre, **les besoins en compétences couvrent l'ensemble des secteurs**, compte-tenu du faible niveau de qualification locale. Cependant, bien que des opportunités existent dans l'ensemble des activités, certains secteurs stratégiques et/ou en forte croissance sont plus ouverts que d'autres aux travailleurs français, en particulier :

- La construction et les infrastructures en général,
- L'énergie (production, transport, design, etc.),
- Les télécommunications, les technologies de l'information et l'informatique en général,
- Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration,
- Les produits techniques et l'industrie.

De manière générale, les métiers de l'encadrement et de la vente de produits techniques ou de haute technologie, offrent de nombreuses opportunités.

#### Compétences fortement recherchées

Trois profils sont particulièrement recherchés :

- Les **ingénieurs**,
- Les **cadres**, et
- Les **techniciens supérieurs**.

#### Les secteurs saturés

Aucun secteur n'a atteint de seuil de saturation.

#### Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers

Les postes dans la **fonction publique** ne sont pas ouverts aux étrangers.

### 3.3. RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

#### Spécificités locales

Jusqu'en 2015, les salariés n'avaient pas l'habitude de payer des impôts. Les entreprises pratiquent aujourd'hui une retenue à la source mensuelle de la **Personal Income Tax** (PIT) en vue de payer l'impôt sur le revenu du salarié.

Il est important de savoir que tous les avantages inclus dans le package et pris en charge par l'entreprise (logement de fonction, voiture de fonction, frais de scolarité des enfants, etc.), doivent être déclarés dans le calcul de l'impôt sur le revenu en plus de la rémunération salariale.

Il est important de noter que tout travailleur étranger, résident ou non, doit déclarer auprès du fisc birman les revenus perçus dans le cadre d'une activité professionnelle au Myanmar. Selon l'existence ou non d'accords bilatéraux, il peut alors arriver de devoir payer des taxes au Myanmar pour ces revenus, même si ceux-ci sont déjà déclarés et taxés dans un autre pays de résidence.

Il est fortement recommandé de se faire accompagner par un spécialiste sur les questions de fiscalité au Myanmar.

### Grilles indicatives de rémunération

La plupart des jeunes français (catégorie des 23-30 ans) employés en contrat local par des sociétés locales ou étrangères sont rémunérés dans une fourchette allant de 2,1 millions à 4,15 millions MMK (**1 400 EUR à 2 800 EUR**) mensuels pour un poste de management. La plupart doivent superviser une équipe d'au moins 2 personnes.

Pour la tranche d'âge supérieure, avec des postes à plus haute responsabilité, les salaires se situent entre 4,7 millions et 8,1 millions MMK (**entre 3 300 EUR et 5 700 EUR**) net par mois.

Les VIE sont rémunérés environ **3 100 EUR** net par mois en vertu du [barème des indemnités d'avril 2017](#).

**76**

---

### Fiscalité applicable aux étrangers résidents au Myanmar

L'impôt sur le revenu est exigé lorsqu'une personne travaille pour une société immatriculée au Myanmar et réside **plus de 183 jours** de l'année fiscale dans le pays. Si une personne travaille pour une **société enregistrée** en vertu de la loi sur les investissements (*Myanmar Investment Law*), cette personne est automatiquement considérée comme étant résidente fiscale, quelle que soit la durée effective de séjour.

Le taux d'imposition en vigueur en 2016-2017 est fixé selon un **barème progressif allant de 1%, à 25%** pour les revenus supérieurs à 30 millions MMK (21 000 EUR). Sont exemptés d'impôt sur le revenu les individus dont le revenu ne dépasse pas 4,8 millions MMK (3 300 EUR) annuels pour l'année fiscale 2016-2017. Par ailleurs, ce barème fiscal pour les résidents étrangers ne s'applique qu'après six mois de séjour dans le pays. En deçà de six mois, un travailleur étranger n'est pas encore considéré comme résident fiscal et doit payer ses impôts selon un autre barème.

---

## SECTION 4. L'ENTREPRENARIAT AU MYANMAR

---

### 4.1 PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

Par ailleurs, de nombreux entrepreneurs français ont également investi dans le pays, avec ou sans partenaires étrangers ou locaux, et y ont créé des entreprises locales, le plus souvent des **entreprises individuelles** (même si ce statut juridique n'existe pas au Myanmar), des **PME**, mais aussi parfois des **PMI**.

Parmi ces entrepreneurs, beaucoup travaillent dans le domaine des services, qu'il s'agisse du consulting, de la formation, de la restauration, de l'hôtellerie, le tourisme ou d'autres services aux entreprises, comme la communication/publicité, l'architecture, ou l'aide à l'investissement, par exemple. Une minorité a investi dans l'industrie, en particulier dans le bois, le textile ou la transformation agro-alimentaire. On peut citer notamment Teakcell, fabriquant de menuiseries en teck, ou encore Ananda Coffee, premier producteur de cacao au Myanmar.

### 4.2 MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Depuis 2012, nous assistons à l'arrivée de la **deuxième vague de jeunes entrepreneurs au Myanmar**. La **première vague a eu lieu dans les années 1990** et la plupart des entrepreneurs de la première génération ont toujours leur *business* dans le pays ; on peut notamment citer Gulliver/Thanaka Travels, Carlton Consulting, Sanda Hotel & Tours, Teakcell, etc. Pour la nouvelle vague de jeunes entrepreneurs français, la première motivation a été de tenter l'aventure dans un pays qui s'est ouvert récemment et où tout est à faire. Ils se lancent au Myanmar car ils sont persuadés que le marché pour leur produit et/ou expertise est avéré. Conscients que le Myanmar n'est pas un eldorado, la plupart se sont accrochés et ont conçu leur projet avec une vision à long terme.

### 4.3 CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

La création d'une entreprise sur place nécessite l'aide des cabinets d'avocats tels qu'Audier & Partners, DFDL, ou encore Luther. L'**investissement de départ** peut apparaître comme prohibitif pour tout entrepreneur : 50 000 USD (48 000 EUR) de capital pour une entreprise de service et 150 000 USD (143 000 EUR) pour toute autre activité. Il faut compter **en moyenne 1 mois pour obtenir la permission** du *Directorate of Investment and Company Administration* (DICA) pour constituer la société. Il existe **trois types de formes sociales possibles** : création d'une entreprise étrangère (100% de capitaux étrangers), création d'une joint-venture avec un citoyen birman, ou création d'une entreprise selon un système validé et mentionné dans le contrat entre les parties.

Bien que ce ne soit pas obligatoire, il est fortement recommandé d'**avoir un partenaire birman** pour faire des affaires sur place. Attention, une seule part de capital étranger dans une société de droit birman fera que la société soit considérée comme étrangère : ce qui implique par exemple l'interdiction d'opérer une activité d'import / export. A noter également que les étrangers ne peuvent

acquérir des biens fonciers et immobiliers au Myanmar (exception en cours d'approbation par le Parlement : l'acquisition d'appartements dans des « condominiums »).

Il est cependant important de noter que le gouvernement birman travaille actuellement à la rédaction d'une **nouvelle loi sur les entreprises**, qui devrait fortement libéraliser le cadre actuel et offrir de nouvelles opportunités aux investisseurs et entrepreneurs étrangers.

Il est conseillé d'établir des contacts et d'effectuer des voyages d'affaires dans le pays avant de se lancer, pour bien évaluer le potentiel de ce marché qui reste en pleine transition.

Consultez le [Guide à la Constitution de Sociétés produit par le DICA](#).

### 4.4 SECTEURS PORTEURS

La plupart des entrepreneurs étrangers se sont positionnés sur le secteur du **tourisme** (voyagistes et produits destinés aux touristes), des **services** (marketing digital, expertise), du **textile** (destiné aux expatriés).

Pour les entreprises françaises, les secteurs porteurs sont tout d'abord l'**énergie** (extraction et distribution du pétrole & gaz et électricité), les **infrastructures** (dont celles des transports), l'**agroalimentaire**, le **développement urbain et les services urbains**, la **santé**, et les **technologies digitales**.

D'autres secteurs d'activité demeurent fermés aux entreprises étrangères, ou du moins fortement réglementés ou restreints, et nécessitent des autorisations ou partenariats spéciaux avec le gouvernement birman. Il s'agit par exemple des secteurs de l'**extraction**, de l'**agriculture**, de l'**exploitation forestière**, de la **pêche**, etc.

La liste de ces activités est incluse dans le décret d'application de la Myanmar Investment Law de 2016, paru en avril 2017 et consultable sur le [site du DICA](#).

### 4.5 FINANCEMENT

Il n'existe **aucun accès à des financements locaux**. L'**accès au crédit est très limité** et opaque. 70% des entrepreneurs interrogés signalent avoir fait face à des **difficultés de financement de leur activité** : financement bancaire du fonds de roulement et financement bancaire des immobilisations (notamment emprunts ou crédit-bail pour le matériel). Enfin, les taux d'intérêts liés aux prêts proposés par des banques locales atteignent **11 à 13%**.

**Les banques internationales n'ayant pas le droit de prêter à des particuliers ou des entreprises**, la solution souvent choisie par les entrepreneurs étrangers pour investir est le **partenariat** avec des entreprises ou investisseurs locaux, ou encore la **levée de capital** auprès d'investisseurs ou de fonds d'investissements basés hors du pays.

### 4.6 RECRUTEMENT

Le droit du travail birman n'autorise pas une entreprise non enregistrée au Myanmar à embaucher du personnel au Myanmar, qu'il soit local ou expatrié. Pour recruter, contracter et faire travailler de la main d'œuvre au Myanmar, il est par conséquent **obligatoire de posséder une structure enregistrée au Myanmar, ou de passer par une structure capable de faire du portage salarial**, comme la Chambre de Commerce et d'Industrie française au Myanmar, par exemple.

Le droit birman ne requiert aucun capital social minimum ou salaire minimum pour l'embauche d'un travailleur étranger au Myanmar. Il n'existe pas non plus de quota maximum d'expatrié par entreprise. Sur ce dernier point, il convient cependant de noter que la loi sur les investissements birmane stipule que les emplois non ou faiblement qualifiés doivent être réservés aux travailleurs birmans, et que les entreprises étrangères s'engagent à former leurs personnels non qualifiés afin de leur donner accès à des postes qualifiés. Enfin, le projet de loi sur les travailleurs étrangers, actuellement en cours de rédaction, devrait apporter quelques restrictions et devrait rendre nécessaire de justifier l'emploi d'un travailleur étranger pour un poste peu qualifié afin d'obtenir un permis de travail.

### 4.7 PAROLES D'ENTREPRENEURS

*« Notre plus grande fierté ? C'est d'avoir ouvert cinq boutiques et trente points de ventes en deux ans. Mes quatre conseils aux futurs entrepreneurs français en Malaisie : observation, patience, flexibilité, persévérance. L'avenir pour la création d'une entreprise au Myanmar est sans aucun doute positif. »*

*Delphine de Lorme, [Yangoods](#)*

*« Nous sommes fiers d'avoir réussi à construire 1 000 sites télécoms en six mois au Myanmar seul. Trois mots-clefs pour entreprendre dans le pays : prudence, courage et persévérance. »*

*Entrepreneur depuis 2014, 58 ans*

*« Notre entreprise existe depuis maintenant 7 ans. Notre plus grande fierté ? Avoir créé une structure indépendante et proposer des services de qualité. Peu de difficulté à signaler, hormis l'opacité relative du système juridique et le recrutement d'employés qualifiés. Quels conseils à des français qui voudraient monter leur entreprise au Myanmar ? Détermination, optimisme, patience, et avoir une assise financière solide. »*

*Nicolas Rabier, [Think Asia Travel and Tours](#)*

*« Notre plus grande fierté est de participer au développement du pays et d'assurer un meilleur niveau de vie aux membres de nos équipes. Il faut pour entreprendre avoir beaucoup de persévérance, le Myanmar est un pays en développement qui nécessite néanmoins de la patience et de l'humilité. A noter que l'accès au crédit étant encore très limité au Myanmar, un apport en capital conséquent est requis afin d'assurer le développement de l'activité et les besoins en fonds de roulement. Mais pour nous, l'avenir de l'entrepreneuriat au Myanmar est positif. »*

*Marc Rollet & Neal Robert, [Synapse Original](#)*

---

## SECTION 5. LES CONDITIONS DE VIE AU MYANMAR

---

### 5.1 COÛT DE LA VIE ET LOGEMENT

La qualité et le prix des logements peuvent être une déception à l'arrivée. Le **logement** reste en général **assez cher**, mais l'offre se diversifie beaucoup. La Golden Valley est le quartier le plus cher de Yangon et de nombreux expatriés y résident. En s'en éloignant un peu, on trouve de très beaux nouveaux condominiums. Pour un appartement avec 2 à 3 chambres, il convient de compter environ 1 400 EUR par mois. A noter que les propriétaires demandent souvent de payer 6 mois à 1 an de loyer en avance.

Pour plus d'informations, consultez le site internet de l'[Ambassade de France en Birmanie](#), le site internet de [Rangoun Accueil](#), la page Facebook [Expats in Yangon](#), le site [Le Petit Journal Birmanie](#) ou encore le blog [Vie en Birmanie](#).

### 5.2 SANTÉ ET RETRAITE

En matière de **santé**, le Myanmar n'a pas signé de convention bilatérale de sécurité sociale avec la France, il n'existe donc pas de coordination des régimes sociaux français et birmanis. Il n'existe pas non plus de système de retraite national à disposition des travailleurs étrangers.

Compte-tenu de la faible qualité de soins dans les hôpitaux publics locaux, il est recommandé de se faire soigner dans les hôpitaux privés internationaux de Yangon. Les services rendus dans ces établissements étant onéreux, il est conseillé de contracter une assurance médicale privée internationale en cas d'implantation au Myanmar.

### 5.3 SCOLARISATION

#### Établissements français

Le **Lycée Français International de Rangoun**, [Joseph Kessel](#) (AEFE), est ouvert pour le primaire et le collège, avec CNED pour le Lycée (voir site de l'Ambassade ou du Lycée). Il existe aussi une école maternelle : [Les Cahiers Dorés](#).

#### Établissements internationaux

De nombreux établissements anglo-saxons sont présents : [Myanmar International Schools](#) (MIS), [International School of Myanmar](#) (ISM), [Dulwich College Yangon](#), the [International School Yangon](#) (ISY), the [British School Yangon](#) (BSY), ou encore [Yangon International School](#) (YIS).

Pour les écoles et lycées internationaux, la maîtrise de la langue anglaise est indispensable.



### Enseignement à distance

CNED (en application des règles de fonctionnement habituelles de cet organisme). Les connexions internet sont de moins en moins un problème car celles-ci se sont considérablement améliorées au cours des trois dernières années.

---

## SECTION 6. LIENS ET CONTACTS AU MYANMAR

---

### AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France au Myanmar : [site](#), [Twitter](#). L'Ambassade a également produit un *Guide d'Accueil en Birmanie*, accessible [ici](#).
- Comité CCE Myanmar : [liste des CCE](#).
- Service Economique de l'Ambassade de France au Myanmar : [site](#).
- Mission Économique BusinessFrance au Myanmar : [site](#).
- Agence Française de Développement au Myanmar : [site](#).

### ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce France Myanmar : [site](#), [LinkedIn](#).
- Institut Français de Birmanie : [site](#).
- Rangoun Accueil : [contact](#), [Facebook](#).
- Liste des centres et instituts culturels au Myanmar : [ici](#).
- Le Petit Journal Birmanie : [site](#).

### POUR EN SAVOIR PLUS

- Consultez le dossier expatriation Myanmar sur France Diplomatie : [ici](#).
- Le Petit Journal : [site](#).



**PHILIPPE BATTLE**

Président du Comité CCE Myanmar  
Rédacteur, Chapitre Myanmar



**SARAH LUBEIGT**

Responsable du Bureau BusinessFrance  
Myanmar  
Rédactrice, Chapitre Myanmar

Le Comité CCE du Myanmar tient à remercier Guillaume Rebière, Directeur Exécutif de la CCI France Myanmar pour sa forte implication et sa collaboration au Chapitre Myanmar.



**GUILLAUME REBIÈRE**

Directeur Exécutif de CCI France Myanmar  
Rédacteur

# PHILIPPINES



ZOOM SUR :

# LES PHILIPPINES

## SOMMAIRE

Introduction. Présentation générale des Philippines.....	86
Présentation générale du pays et de son économie .....	86
La présence française .....	86
Section 1. Les Philippines : pourquoi ? .....	87
Pourquoi venir aux Philippines ?.....	87
Pourquoi quitte-t-on les Philippines ? .....	87
Section 2. Conditions légales de séjour et de travail .....	88
2.1 Types de visas.....	88
2.2 Critères et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant .....	88
2.3 Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa.....	88
Section 3. Emploi et stage aux Philippines .....	89
3.1 Recherche d'un emploi ou stage aux Philippines .....	89
Prérequis pour un stage .....	89
Prérequis pour un emploi.....	89
Conseils pratiques.....	89
Quels acteurs contacter ? .....	90
Paroles de Français.....	90
3.2. Panorama des opportunités d'embauche .....	90
Secteurs porteurs .....	90
Compétences fortement recherchées.....	90
Secteurs saturés.....	90
Secteurs et fonctions fermées ou restreints pour les étrangers .....	91
3.3 Rémunération et fiscalité .....	91
Spécificités locales .....	91
Grilles indicatives de rémunération.....	91
Fiscalité applicable aux étrangers résidents aux Philippines.....	91
Section 4. L'entrepreneuriat aux Philippines.....	91
4.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI .....	91

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

4.2 Motivations des entrepreneurs.....	92
4.3 Conditions pour la création d'entreprises.....	92
4.4 Secteurs porteurs .....	92
4.5 Financement .....	93
4.6 Recrutement .....	93
4.7 Paroles d'entrepreneurs .....	93
Section 5. Les conditions de vie aux Philippines .....	94
5.1 Coût de la vie et logement .....	94
5.2 Santé et retraite .....	94
5.3 Scolarisation.....	94
Établissement français.....	94
Établissements internationaux .....	95
Enseignement à distance .....	95
Section 6. Liens et contacts aux Philippines .....	95
Autorités françaises dans le pays.....	95
Associations dans le pays .....	95
Pour en savoir plus .....	95

---

## INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES PHILIPPINES

---

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PAYS ET DE SON ÉCONOMIE

Les Philippines, **archipel composé de 7 107 îles**, sont une destination particulièrement attractive, à la fois pour le tourisme et pour les affaires. Situées dans une zone stratégique de l'Asie du Sud-Est, en pleine expansion économique, à moins de 4 heures de vol des capitales du Japon, Corée, Chine, Singapour, Taiwan, Thaïlande, Indonésie et Vietnam, les Philippines sont bien placées pour accueillir des investissements et des centres régionaux. Grâce à son **importance démographique** (105 millions d'habitants) conjuguée à une **population jeune** en plein essor, les Philippines constituent une économie attrayante pour les investissements en Asie du Sud-Est. Avec un **PIB de 305 milliards USD en 2016 et une croissance de 6,8% la même année**, le pays est « le principal acteur économique » de la région. Avec ces bons résultats, le taux de chômage tend à diminuer, passant de 7% (2014) à 5,5% (2016), ce qui peut s'expliquer par la forte performance de 2016 et l'impact d'une accumulation d'infrastructures de l'administration Duterte. La métropole de Manille et la ville de Cebu sont les deux grands *hubs* principaux du pays avec des ouvertures sur l'international. Viennent ensuite, mais bien loin derrière, les villes de Davao, Zamboanga et Cagayan de Oro à Mindanao. Les opportunités d'emploi et les conditions de vie recherchées par les étrangers sont en très grande majorité concentrées à Manille et Cebu, où l'on trouve une grande partie des Français vivant dans le pays.

### LA PRÉSENCE FRANÇAISE

86

---

La présence française aux Philippines est relativement faible en comparaison des pays voisins. En 2016, les échanges commerciaux bilatéraux avec la France ont représenté **1,3% du commerce extérieur des Philippines** et **0,2% de nos échanges**.

Selon le [Guide CCE Comité de Manille pour les PME françaises](#), et mis à jour en Juillet 2017, la part des investissements directs étrangers a enregistré une forte hausse +40,7 % par rapport à 2015, représentant 7,9 milliards USD en 2016. Les Philippines comptent aujourd'hui autour de **200 implantations d'entreprises françaises, filiales d'entreprises françaises et entrepreneurs**. Les secteurs d'activité sont diversifiés : construction-infrastructures (Bouygues, Parex Group, Egis, Matières, Systra, Alstom, Thales), énergie (Total, Engie, Urbassolar), industrie (Schneider, Lafarge, Essilor, Oberthur, Air Liquide, Veolia, Danone), cosmétiques et grandes marques de luxe (L'Oréal, Hermès, Lacoste, Louis Vuitton Moët Hennessy), pharmacie (Sanofi, Servier), agroalimentaire (Pernod Ricard), assurances (Axa), logistique (SDV, AGS), distribution spécialisée (Decathlon), transport (RATP Dev.), mais encore tourisme, restauration, hôtellerie et autres services (Bureau Veritas, Mazars), démontrent que si la présence française reste faible, elle connaît de beaux succès et un fort dynamisme, qui laissent présager pour l'avenir de nouvelles opportunités d'emplois pour nos compatriotes.

La communauté française s'établit en 2017 à un peu plus de **3 000 personnes** selon l'Ambassade de France (mais estimée en réalité à environ 4 000). Vous aurez sans doute moins de chance de croiser

un concitoyen à Manille que dans les capitales thaïlandaise, vietnamienne, ou encore indonésienne. Cependant, d'après la Chambre de Commerce et d'Industrie Française aux Philippines, la France et les Français ont montré depuis 2008 un **engouement nouveau** pour l'Archipel. Ce phénomène semble correspondre à la fois au début de la crise financière occidentale et au potentiel du pays qui se réveille précisément depuis cette époque.

**Taux de change au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : 1 EUR = 60,80 PHP. Il convient de noter que la volatilité du taux de change du peso philippin est relativement forte (taux de change au 1<sup>er</sup> janvier 2017 : 1 EUR = 52,16 PHP), les chiffres donnés ci-dessous sont donc susceptibles de varier.

---

### SECTION 1. LES PHILIPPINES : POURQUOI ?

---

#### POURQUOI VENIR AUX PHILIPPINES ?

La plupart des stagiaires, VIE/VIA et contrats locaux, qui s'installent aux Philippines, ont eu un attrait initial pour l'Asie. Les Philippines attirent pour le **cadre de vie** très attrayant et stable, vu de l'extérieur. D'autres arrivent pour des raisons d'ordre plus **personnel** (échange universitaire aux Philippines, conjoint sur place, visa refusé dans un autre pays de la région ASEAN, voyage aux Philippines). La décision de poursuivre l'expérience est généralement liée à la **gentillesse de la population**, au **sentiment que tout est à faire ici**, à la volonté d'en connaître plus sur le pays, son histoire, son économie, sa politique, sa **culture particulière mi-asiatique/mi-américaine**. L'adaptation au pays pour un étranger, y est globalement plus facile qu'au Japon, en Corée, ou encore en Chine.

87

---

#### POURQUOI QUITTE-T-ON LES PHILIPPINES ?

La sensibilité peut être mise à rude épreuve, pour ceux qui doivent sortir des communautés d'expatriés, la **différence entre le train de vie** « à la française » et celui de la majorité des locaux, les **prix des loyers** dans les quartiers d'expatriés, le **management et les méthodes de travail** des philippins dans une société locale, sont autant de facteurs qui peuvent conduire un Français à renoncer à la poursuite de l'expérience locale. La fin de contrat (expatriation/V.I.E/stage) conduit souvent à repenser son projet personnel et professionnel. La plupart d'entre eux chercheront un emploi dans une autre région du monde, qui sera **mieux rémunéré** compte tenu de l'expérience acquise et des compétences développées, ou encore s'ouvrent à de nouvelles aventures ; d'autres quitteront les Philippines pour **continuer leurs études**, ou encore par recherche d'une **meilleure qualité de vie** (en raison des embouteillages, du manque d'espaces verts et zones piétonnières, etc.).

---

## SECTION 2. CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

---

### 2.1 TYPES DE VISAS

Seuls les **visas de tourisme** peuvent être obtenus à l'arrivée dans le pays, néanmoins ils ne permettent pas de travailler. Les demandes de visas de travail doivent être présentées directement par l'employeur aux Philippines. A noter que les candidats à un visa de travail arrivent généralement aux Philippines munis d'un visa de tourisme. Les délais d'obtention de ce visa sont de l'ordre de 3 à 9 mois. Le principal visa de travail disponible est le **Non-immigrant visa** (ou **9G Pre-arranged visa**), dont la demande est faite par l'employeur au Bureau de l'Immigration (BI). Attention, il faut aussi obtenir un *Alien Employment Permit* pour pouvoir travailler. Sa demande doit être faite au Ministère du Travail (*Department Of Labour and Employment* - DOLE). A noter, qu'un entrepreneur de 35 ans et plus, souhaitant exercer une activité professionnelle aux Philippines (création d'entreprise, consultant), peut travailler s'il est titulaire d'un **Special Resident Retiree Visa** (SRRV), moyennant une obligation de dépôt significative / investissement. A l'exception du permis de travail temporaire **Special Working Permit** (SWP), valable 3 mois et renouvelable une seule fois pour 3 mois, l'obtention du visa de travail est une des conditions obligatoires et légales de travail.

### 2.2 CRITÈRES ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

L'emploi d'un étranger par une entreprise aux Philippines représente un coût de 1 200 à 1 500 EUR lié à l'accompagnement administratif. Il y a très peu de suivi de la part d'une administration lourde et dépassée, mais les risques d'**expulsion et d'interdiction de séjourner sur le territoire** dans le cas d'une activité professionnelle sans visa adapté sont bien réels. Le *Bureau of Internal Revenue* (BIR), qui est l'agence gouvernementale collectant les taxes dans le pays, peut donner des **suites judiciaires** pour les cas de revenus non-déclarés, voire infliger de **lourdes amendes**.

### 2.3 CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

Pour :

- Le **visa de touriste** : il ne faut pas oublier qu'un billet de sortie du territoire prouvant que le ressortissant étranger sortira des Philippines sous 30 jours est presque systématiquement demandé au départ du voyage et à l'arrivée aux Philippines.
- Le **visa de travail** : l'employeur doit faire la demande de visa auprès du bureau de l'immigration. Le candidat doit passer un entretien simple, au cours duquel il lui sera demandé pourquoi son travail ne peut pas être effectué par un employé local. La procédure est longue, compter entre 3 à 6 mois, et assurez-vous que votre RH connaisse bien les procédures et les documents originaux requis, car la demande ne peut commencer qu'une fois votre arrivée aux Philippines.



A noter enfin que le **contrat V.I.E** n'est pas reconnu dans le droit du travail aux Philippines, il faut donc aborder la demande de permis de travail avec une certaine patience et créativité. La procédure est en effet plus facile lorsque l'entreprise est déjà familière avec la démarche administrative.

---

### SECTION 3. EMPLOI ET STAGE AUX PHILIPPINES

---

#### 3.1 RECHERCHE D'UN EMPLOI OU STAGE AUX PHILIPPINES

##### Prérequis pour un stage

Il est important de noter que les stagiaires ne peuvent pas être officiellement rémunérés, à moins de trouver un employeur qui accepte de faire la démarche de SWP (*Special Work Permit*). La maîtrise de l'anglais est indispensable.

##### Prérequis pour un emploi

Trois points sont à prendre en compte pour décrocher un emploi :

- ✓ La maîtrise de l'**anglais** est indispensable pour obtenir un emploi aux Philippines.
- ✓ La maîtrise du **Tagalog** ou du **Bisaya** constitue un avantage certain, mais n'est pas indispensable.
- ✓ Enfin, le droit du travail ayant une base très libérale, la **période d'essai** aux Philippines est de 6 mois.

##### Conseils pratiques

S'il existe de nombreuses opportunités d'affaires aux Philippines, y trouver un travail en tant qu'expatrié n'est **pas chose facile**. Le meilleur moyen est d'y être envoyé par une société française ou internationale avec un contrat déjà en poche. Pour trouver du travail une fois sur place, il faut beaucoup de **patience et de persévérance**. Se préparer à une vie différente, arriver humble et sans à priori. Il faut **se créer un réseau** et utiliser ce réseau au maximum dans sa recherche d'emploi. Pour les plus jeunes, ne pensez pas nécessairement en termes de salaires seulement, mais en termes d'apprentissage et expérience. Il faut parfois **accepter une rémunération modeste dans un premier temps**, afin de gagner l'occasion de se mettre en valeur et obtenir des responsabilités, qu'il aurait été difficile d'obtenir en France à niveau d'études ou d'expérience comparable.

Il est préférable de **s'adresser aux sociétés françaises présentes dans le pays**. Etablir des contacts avec la communauté internationale des affaires sur place est fortement conseillé. Le réseau d'expatriés français aux Philippines est un petit monde : en se donnant les moyens on peut arriver à contacter les personnes une à une pour les recherches. Les sociétés philippines sont peu nombreuses à faire appel

à la main d'œuvre extérieure, il est important d'évaluer si le pays a besoin d'une expertise étrangère dans son secteur de compétences, pour bien se préparer.

### Quels acteurs contacter ?

La [Chambre de Commerce Française et d'Industrie Française à Manille](#) (CCI France-Philippines) organise régulièrement des événements/soirées de réseautage, qui sont un bon point de départ pour rencontrer, échanger et se faire connaître. Ce type d'événements est aussi organisé par les Chambres de Commerce d'autres pays à Manille. Il convient également de contacter la [French Tech Philippines](#), un réseau très dynamique d'une quarantaine de jeunes entrepreneurs. Enfin, les **associations sectorielles** (mines, pétrole, semi-conducteurs, etc.) organisent aussi des événements réguliers qui permettent de s'informer sur les entreprises et leurs activités.

### Paroles de Français

La vie coûte relativement cher si l'on cherche à garder son mode de vie à la française (école française/internationale, soins, logement, produits importés), comparé aux salaires modestes offerts aux Français déjà présents dans le pays. Il faut parfois accepter de réévaluer le budget loyer à la hausse, pour être bien logé. Par ailleurs, les conjoints qui suivent, peuvent peiner à trouver un travail sur place.

## 3.2. PANORAMA DES OPPORTUNITÉS D'EMBAUCHE

### Secteurs porteurs

Parmi les secteurs les plus porteurs, on retrouve la **distribution / grande distribution**, industrie, **construction-infrastructures**, **logistique**, **assurances**, **tourisme**, **pharmacie**, **informatique**. L'engagement continu de la politique dans l'augmentation prévue des dépenses d'infrastructures publiques, devraient porter l'élan de croissance jusqu'en 2017-2018.

### Compétences fortement recherchées

Les **profils techniques avec des spécialisations** telles que **l'amélioration des processus** (*Process Improvement*) ou des **ingénieurs spécialisés dans la chaîne d'approvisionnement** (*Supply Chain*), ainsi que certains **profils commerciaux et managériaux** sont en vogue. Les postes de **cadres en management** (*Middle Management*) sont plus particulièrement recherchés.

### Secteurs saturés

N.C.

### Secteurs et fonctions fermées ou restreints pour les étrangers

Le secteur des **média de masse** et la pratique de certaines professions sont exclusivement réservés aux Philippins (il convient de se renseigner individuellement sur les possibilités de licence/d'équivalence tels **ingénieurs, médecins**, etc.).

### 3.3 RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

#### Spécificités locales

La main d'œuvre locale aux Philippines est souvent qualifiée, anglophone et peu coûteuse. La **demande en main d'œuvre étrangère est donc faible** et les **rémunérations proposées souvent basses**.

#### Grilles indicatives de rémunération

Fixé par région et secteur, le salaire minimum à Manille est de 14 000 PHP (235 EUR) par mois. Le salaire offert en moyenne à un jeune diplômé avoisine **800 à 2 500 EUR par mois selon le type de poste et d'employeur**.

Les V.I.E. sont rémunérés environ **2 100 EUR net** par mois en vertu du [barème des indemnités de juillet 2017](#).

#### Fiscalité applicable aux étrangers résidents aux Philippines

Un étranger travaillant plus de 183 jours sur une période de 12 mois est considéré comme résident et est soumis au paiement de l'impôt sur le revenu. La fiscalité est la même pour les citoyens philippins et les travailleurs étrangers : l'impôt sur le revenu s'étend **de 5% jusqu'à 32%** pour les revenus annuels excédent 500 000 PHP (8 200 EUR). Une société opérant aux Philippines est tenue de prélever à la source et pour le compte du BIR, l'impôt sur le salaire des employés.

---

## SECTION 4. L'ENTREPRENARIAT AUX PHILIPPINES

---

### 4.1 PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

Les Philippines comptent aujourd'hui environ 200 implantations d'entreprises françaises, filiales d'entreprises françaises et entrepreneurs.

### 4.2 MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Devenue une destination incontournable pour les investisseurs étrangers, celle que l'on appelle « Pays aux sept mille îles » ne manque pas d'atouts, mais reste une **destination complexe à aborder pour les entreprises étrangères**. Le souhait de **découvrir l'Asie**, d'une **nouvelle culture**, et d'un pays où il est facile de **communiquer en anglais**, ainsi que le facteur **pays émergent** et la **forte démographie** figurent souvent parmi les raisons de se lancer aux Philippines. Il est important de développer d'excellentes relations avec les partenaires industriels, institutionnels, et de bien comprendre l'environnement local. La plupart des activités sont possibles, sur la durée, les Philippines étant un marché qui demande une implication de moyen et long terme.

### 4.3 CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

La prise de participation majoritaire au capital d'une entreprise locale est autorisée aux Philippines pour un **nombre très limité de secteurs**. Dans les secteurs d'activités non soumis au protectionnisme, une entreprise domestique à capital 100% étranger, requiert au minimum 200 000 USD pour être créée ; à l'exception d'un Bureau de représentation (30 000 USD) ou *RHQ - Regional /AHQ - Area Headquarters* (50 000 USD), ainsi que certaines industries majoritairement destinées à l'export, ou présentant des technologies avancées (le capital peut être restreint). La **majorité des investissements ne permettent pas aux étrangers de détenir plus de 40% du capital** d'une entreprise (règle des 40/60 où 60% des parts doivent être détenues par un investisseur philippin). Le capital est obligatoirement 100% local dans les médias de masse et les professions spécialisées (avocats, comptables, ingénieurs, architectes, etc.).

92

---

Dans la grande distribution, l'investissement minimum est de 2,5 millions USD (Loi sur la Libération du Commerce de Détail de 2000). Quant à la construction, les énergies renouvelables, l'aéronautique, la défense, le secteur banques-assurance, les agences de publicité sont autant de secteurs qui nécessitent un partenaire local majoritaire. Enfin, la Constitution de 1987 interdisant aux étrangers l'achat de terrains dans le pays, un certain nombre d'activités comme le tourisme, nécessitent des ressources conséquentes pour être développées.

### 4.4 SECTEURS PORTEURS

Les chiffres de l'économie philippine sont encourageants, surtout dans l'*outsourcing offshore* et la délocalisation des services internes aux entreprises (*Business Process Outsourcing/Knowledge Process Outsourcing*) qui ont pris une importance considérable dans l'ensemble des Philippines. Le pays arrive notamment en deuxième position mondiale, derrière l'Inde. Les points forts de l'économie portent sur les **composants électroniques, Information et Télécommunications (IT)**, les activités liées aux **infrastructures**, à l'**agriculture**, aux **mines**, aux **énergies renouvelables**, mais aussi liées aux services, tels que le **tourisme** et la **santé**. La French Tech Philippines développe également des secteurs d'activité variés : **marketing digital, optimisation du marché du travail, éducation, nourriture et boisson (F&B)** ou encore **externalisation des services IT**.

### 4.5 FINANCEMENT

Les banques locales proposent des lignes de crédits aux entreprises locales ou étrangères, sur présentation des 3 derniers rapports financiers, certifiés par un auditeur. Aucune banque n'accorde de financement avant 3 ans d'opérations, et donc **jamais dans le cadre d'une création d'entreprise**.

### 4.6 RECRUTEMENT

Les Philippines présentent de nombreux avantages et offrent un cadre idéal à la création d'entreprise: **coût de la vie bas** (ce qui permet de mener un projet entrepreneurial sans nécessairement vivre sèchement) et accès à un **pool de talents anglophones**. La concurrence à l'embauche des meilleurs éléments est beaucoup moins forte que dans les grandes villes voisines comme Singapour, Shanghai ou encore Hong Kong.

### 4.7 PAROLES D'ENTREPRENEURS

C'est un pays dans lequel il faut de la patience pour réussir, car les **lourdeurs administratives** lors de l'enregistrement d'entreprise, sont souvent synonymes de **coûts supplémentaires**. C'est un **pays d'opportunités**, les coûts mensuels sont 2 à 3 fois moindres que ceux d'une startup à Singapour. Il est satisfaisant de pouvoir créer très vite une équipe d'une trentaine de collaborateurs et il est possible de changer les choses rapidement et durablement. Globalement, les sociétés occidentales se sentent bien accueillies, et le personnel est relativement fidèle, s'adapte bien aux cultures occidentales et possède un bon niveau d'éducation. Attention toutefois, l'apparente adaptation des Philippins aux **autres cultures** recèle des pièges : un chef de projet débarqué de France aura l'impression qu'une réponse « oui » veut dire « affirmatif », alors que l'interlocuteur n'a pas forcément compris et signifie : « je ne vois pas, mais je vais essayer de comprendre, ne pas vous embêter pour l'instant, et on verra ».

Il est important de **développer d'excellentes relations avec les partenaires industriels, institutionnels**, et de bien comprendre l'environnement local. La plupart des activités sont possibles, sur la durée, les Philippines étant un marché qui demande une implication de moyen et long terme. La méconnaissance des rouages administratifs et du **cadre juridique**, peut devenir très vite un grand handicap, c'est pourquoi il est important de bien s'entourer. Contrairement aux idées reçues, créer un partenariat avec un associé local ne facilite pas toujours les affaires. Mieux vaut investir seul dans les activités ouvertes aux investissements étrangers. A noter toutefois, qu'il peut être difficile dans certains secteurs de se lancer seul (ex. les activités de distribution, dont le capital minimum requis est hors de portée pour une PME).

---

## SECTION 5. LES CONDITIONS DE VIE AUX PHILIPPINES

---

### 5.1 COÛT DE LA VIE ET LOGEMENT

Les **dépenses du quotidien à Manille peuvent surprendre**. Les prix pratiqués dans les grandes surfaces sont particulièrement élevés par rapport aux marchés traditionnels. Un ménage de 2 enfants peut vivre décemment avec **100 000 PHP (1 600 EUR) par mois** (transport, santé, école et logement non compris). Si le transport en taxi est abordable (de 1,50 à 5 EUR), l'achat et l'entretien d'un véhicule personnel peut coûter très cher. La taille de la capitale, l'absence de moyens de transports en communs adéquates, l'état de son réseau routier et le nombre de véhicules créent des embouteillages quotidiens et traverser la capitale durant certains horaires prend plusieurs heures. Makati, le centre des affaires de la capitale où une majorité d'employés français résident, offre une qualité de vie assez élevée, mais à des prix parfois peu abordables au regard des salaires offerts. Il faut compter 45 000 à 75 000 PHP (700 à 1 200 EUR) par mois et prévoir pour l'électricité et les charges 4 500 PHP (75 EUR) par mois pour un appartement 2 pièces de 50 m<sup>2</sup>. La location des maisons varie suivant leur situation : les loyers sont globalement moins chers au sud de Manille, à côté de l'école française. De grandes maisons avec jardin peuvent être louées facilement dans toute la capitale pour des loyers allant de 215 000 PHP à plus de 610 000 PHP (3 500 à plus de 10 000 EUR), et l'électricité et le personnel de maison 20 000 à 28 000 PHP (300 à 450 EUR) par mois. Il est **interdit aux étrangers d'acheter une maison** (car pas le droit de détenir un terrain), mais il est possible d'investir dans un appartement.

94

---

### 5.2 SANTÉ ET RETRAITE

Les hôpitaux privés pratiquant des tarifs élevés, il est très fortement conseillé de se munir d'une bonne couverture santé et assurance rapatriement internationale. Il faut toujours anticiper les premiers acomptes et se munir d'une somme d'argent en liquide lors d'une hospitalisation.

Le **régime de retraite locale ne s'applique pas aux étrangers**. Selon les règles locales, le dernier employeur doit payer l'indemnité retraite à l'âge de départ à la retraite (65 ans). Le montant de l'indemnité dépend du nombre d'années de service dans cette même entreprise. Il est recommandé de souscrire un fonds de pension privé.

### 5.3 SCOLARISATION

#### Établissement français

[Le Lycée français de Manille](#), situé dans la banlieue de Manille (Paranaque City) propose l'enseignement de la maternelle à la terminale. Les frais de scolarité varient de 255 000 à 650 000 PHP (4 200 à 10 700 EUR) par an. A la rentrée 2017, les effectifs sont de près de 350 élèves. Pour des informations supplémentaires, contacter [contact@lfmanille.ph](mailto:contact@lfmanille.ph). L'établissement est jumelé avec l'école allemande sous le nom de [European International School](#) ou encore *Eurocampus*.

### Établissements internationaux

Manille compte de nombreux établissements scolaires internationaux (chinois, coréens, américains etc.) de très bon niveau académique. Une grande partie d'entre eux est située à BGC-Taguig City.

### Enseignement à distance

CNED (en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme).

---

## SECTION 6. LIENS ET CONTACTS AUX PHILIPPINES

---

### AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France aux Philippines et en Micronésie : [site](#).
- Service Economique de l'Ambassade de France aux Philippines : [site](#).
- Mission Économique BusinessFrance aux Philippines : [site](#).

### ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce France Philippines : [site](#), [LinkedIn](#).
- Institut Français des Philippines : [site](#).
- Alliance Française de Manille : [site](#).
- Autres associations françaises ou francophones aux Philippines : [ici](#).

### POUR EN SAVOIR PLUS

- Consultez le dossier expatriation Philippines sur France Diplomatie : [ici](#).
- Le Petit Journal : [site](#).



Restez connectés avec les CCE des Philippines :  
**SITE INTERNET CCE PHILIPPINES**



**WILLIAM DE LUMLEY**  
Président du Comité CCE Philippines



**MÉLANIE DE BAETS**  
Rédactrice, Chapitre Philippines

Les CCE du Comité Philippines souhaitent adresser leurs sincères remerciements aux entreprises françaises et entrepreneurs de la **French Tech Philippines** ayant accepté de partager leurs expériences du pays, ainsi qu'au **Service économique de l'Ambassade de France aux Philippines**.





ZOOM SUR :  
**SINGAPOUR**

**SOMMAIRE**

Introduction. Présentation générale de Singapour .....	100
Présentation générale du pays et de son économie .....	100
La présence française .....	100
Section 1. Singapour : pourquoi ? .....	101
Pourquoi venir à Singapour ? .....	101
Pourquoi quitte-t-on Singapour ? .....	101
Paroles de Français.....	102
Section 2. Conditions légales de séjour et de travail .....	102
2.1 Types de visas.....	102
2.2 Critères et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant .....	103
2.3 Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa.....	103
Section 3. Emploi et stage à Singapour .....	104
3.1 Recherche d'un emploi ou stage à Singapour.....	104
Prérequis pour un stage .....	104
Prérequis pour un emploi.....	104
Conseils pratiques.....	104
Quels acteurs contacter? .....	104
Paroles de Français.....	104
3.2 Panorama des opportunités d'embauche.....	105
Secteurs porteurs .....	105
Compétences fortement recherchées.....	105
Secteurs saturés.....	106
Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers.....	106
3.3 Rémunération et fiscalité .....	106
Spécificités locales .....	106
Grilles indicatives de rémunération.....	106
Fiscalité applicable aux étrangers résidents à Singapour .....	106

Section 4. L'entrepreneuriat à Singapour .....	107
4.1 Présence des EFE et TPE/PME/ETI .....	107
4.2 Motivations des entrepreneurs.....	107
4.3 Conditions pour la création d'entreprises.....	108
4.4 Secteurs porteurs .....	108
4.5 Financement .....	108
4.6 Recrutement .....	109
4.7 Paroles d'entrepreneurs .....	109
Section 5. Les conditions de vie à Singapour .....	110
5.1 Coût de la vie et logement .....	110
5.2 Santé et Retraite.....	111
5.3 Scolarisation.....	111
Établissements français.....	111
Établissements internationaux .....	111
Établissements locaux .....	112
Enseignement à distance .....	112
Section 6. Liens et contacts à Singapour .....	112
Autorités françaises dans le pays.....	112
Associations dans le pays .....	112
Pour en savoir plus .....	112

---

## INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE SINGAPOUR

---

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PAYS ET DE SON ÉCONOMIE

Pays bénéficiant d'un niveau de vie élevé (PIB par habitant de 53 000 USD en 2016, contre 37 000 USD en France), Singapour est aussi l'**une des économies les plus ouvertes au commerce et capitaux étrangers** : ses échanges extérieurs représentent près de trois fois le poids de son économie tandis que les investissements directs étrangers atteignaient 1 256 Mds USD en 2016. Cette ouverture est également valable en matière d'**immigration** : environ 30% de la population vivant sur le territoire singapourien est d'origine étrangère. Cette proportion élevée s'explique par le fait que, confrontée à des besoins de main d'œuvre, générés par la croissance économique, et à une démographie vieillissante, la cité-Etat a massivement importé des travailleurs étrangers : leur immense majorité (80%) occupe des emplois à faible qualification dans les secteurs des services et de la construction mais une minorité importante est également recrutée sur des postes à forte rémunération, notamment dans les secteurs de la banque, de la finance et des services aux entreprises. En dépit d'un taux de chômage de 1,8%, il convient toutefois de remarquer que le marché de l'emploi singapourien est aujourd'hui fortement concurrentiel et que les autorités souhaitent désormais faire décroître progressivement les recrutements de travailleurs étrangers qualifiés ou non qualifiés.

### LA PRÉSENCE FRANÇAISE

La communauté française présente à Singapour, environ **14 000 personnes** selon les données du Consulat (mais estimée en réalité à environ 20 000), est la première en Asie du Sud-Est et a presque triplé depuis 2005.

Cette présence s'explique notamment par le rôle de « porte d'entrée » vers l'Asie du Sud-Est que joue la cité-Etat pour nos entreprises, avec l'implantation d'environ **600 filiales françaises**, dont 63% exercent leur activité dans cinq secteurs : les services aux entreprises, l'électronique et les TIC, les biens d'équipement et de défense, l'énergie et la chimie. Outre les ingénieurs et cadres supérieurs embauchés par ces entreprises, on assiste à une **hausse de nouvelles catégories de résidents français** : étudiants des campus singapouriens créés par certaines universités et écoles (EDHEC, ESSEC, INSEAD, HEC, Panthéon-Assas) ainsi que des créateurs d'entreprises, attirés par un marché jusqu'à récemment, en forte croissance et un environnement réglementaire favorable.

---

## SECTION 1. SINGAPOUR : POURQUOI ?

---

### POURQUOI VENIR À SINGAPOUR ?

- Les étrangers viennent à Singapour pour investir ou travailler (« Foreign Talents »). Les visas de résidence sont liés en effet à ces deux formes de contribution à l'économie locale. Il n'existe pas de « visa de retraité ».
- Salariés : Depuis une dizaine d'années Singapour à continuer d'attirer des ressortissants étrangers, du fait d'une politique d'immigration sélective visant à encourager l'arrivée d'une immigration « professionnelle » (personnels extrêmement qualifiés – au moins bac + 5 ou bien une expertise spécifique reconnue). Ces personnes sont en général les salariés de grandes entreprises internationales, singapouriennes ou non. Les emplois offerts permettent en général une ouverture sur les pays de l'ASEAN, voire sur la région Asie-Pacifique, ce qui en accroît l'intérêt. Les secteurs de prédilection sont la finance, l'aéronautique, les secteurs des technologies, de la logistique, etc. Cet environnement est en général un bon tremplin dans la poursuite d'une carrière.
- Les V.I.E. : le secteur bancaire français à Singapour recrute un nombre important de V.I.E., et cette position peut servir de tremplin pour une future embauche.
- Les entrepreneurs : la décennie 2003-2013 a été particulièrement favorable à la création d'entreprises (start ups, TPE, « self-employed »). C'est moins vrai aujourd'hui pour ce type d'entrepreneurs. En revanche les entrepreneurs transnationaux (ayant déjà des implantations dans d'autres pays) sont encouragés à venir investir à Singapour.
- Les personnes fortunées désirant s'implanter à Singapour en investissant dans des fonds ou secteurs dédiés peuvent également trouver des avantages à choisir Singapour par rapport à d'autres destinations (« government schemes » adaptés).
- Pour les personnes faisant partie des catégories ci-dessus, le choix de Singapour par rapport à d'autres destinations, peut également être en faveur de l'île-Etat en raison d'une vie quotidienne agréable (mix « Asie-Occident », culture, propreté, sécurité, aides familiales, etc.).

**101**

---

### POURQUOI QUITTE-T-ON SINGAPOUR ?

Les principales raisons poussant à quitter Singapour sont les suivantes :

- Non renouvellement des visas de travail (donnant droit à la résidence) par les autorités singapouriennes. Les situations les plus courantes sont :
  - Résiliation ou terminaison du contrat de travail à Singapour (décision de l'employeur).

- Pour les entrepreneurs, niveau de rémunération (qu'ils peuvent se verser effectivement) devenu non adéquat avec les standards des autorités singapouriennes (de l'ordre de 6 000-7 000 SGD, soit 4,000 EUR en 2017). A noter que ces standards ne sont pas publiés, cette information provient de témoignages d'entrepreneurs en famille à Singapour et renouvelant leur visa de travail (Employment Pass). Les petits entrepreneurs ne voient plus désormais leur visa d'entrepreneur (Entrepass) renouvelé, ce dernier est converti en visa de travail (Employment Pass) : ils sont donc salariés de leur entreprise.
- Non désirabilité : par exemple, faillites personnelles qui peuvent être la conséquence de faillites d'affaires ; autres manquements aux lois de Singapour.
- **Coût de la vie** : en particulier pour les salariés et les entrepreneurs ayant des familles avec enfants. Malgré de bonnes situations professionnelles, des familles font des arbitrages de carrières/de pays, en raison du coût de l'éducation en école internationale à Singapour. Ces coûts, comme d'autres (santé, logement) demeurent élevés pour les étrangers, car ces derniers ne peuvent pas bénéficier ou ont un accès restreint aux prestations du service public (par exemple acquisition d'un logement social) dont bénéficient les Singapouriens.

### PAROLES DE FRANÇAIS

*« Singapour est un pays où l'expatriation est très facile, et se fait sans vrai choc culturel. La cité-État ressemble plus à l'Occident qu'à l'Asie... »*

*« La diversité culturelle fait partie intégrante de la vie à Singapour. Il est donc facile pour des Français de s'y installer et intégrer. »*

*« Singapour est une ville culturellement enrichissante, il est facile de s'y adapter en tant qu'expatrié. »*

---

## SECTION 2. CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

---

### 2.1 TYPES DE VISAS

Il existe deux grandes catégories de travailleurs étrangers à Singapour : les cadres supérieurs, de directions ou spécialistes/experts ou Foreign Talents (généralement sous **Employment Pass** (EP)) et les travailleurs non qualifiés (généralement sous **Work Permit** ou **S Pass**). Ces derniers proviennent en priorité de certains pays d'Asie avec lesquels Singapour a passé des accords bilatéraux. Pour ce qui concerne les travailleurs qualifiés (autres pays) : les permis de travail (EP) sont généralement conditionnés par l'obtention préalable d'un emploi, autrement dit c'est l'employeur qui « sponsorise » la demande de visa. Ils sont classifiés d'après le niveau de rémunération et de qualification et ouvrent droit à différents privilèges. Les conjoints (mariés) d'un détenteur de permis

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

de travail sont autorisés à travailler après avoir obtenu l'autorisation du MOM (*Letter of Consent*). Il est important de noter que le concubinage et le PACS ne sont pas reconnus par le MOM.

Il existe un système de « quotas » (ratio employés singapouriens/étrangers) à respecter, pour certaines catégories, notamment de permis de travail. Par ailleurs une agence de préférence nationale est opérationnelle en Août 2014 (certaines exemptions). Ces mesures visent à limiter le recours des étrangers pour les emplois à Singapour et à privilégier l'embauche de Singapouriens. Pour les entrepreneurs et investisseurs, les critères d'éligibilité pour l'obtention d'un **Entrepass** sont devenus très restrictifs et privilégient l'innovation et les secteurs haute technologie, la surface financière et l'expérience préalable.

Toutes les informations concernant les visas figurent de façon exhaustive sur le site du [Ministry of Manpower \(MOM\)](#), Ministère du Travail, qui est un site officiel, fiable et à jour. Pour cette rubrique, voir la [page suivante](#), et cliquer sur les pages relatives à chaque visa pour voir en détail les critères d'éligibilité. Ne pas hésiter à utiliser le *Self Assessment Tool*. Ce site permet également de faire les demandes de visa.

Pour les entrepreneurs et investisseurs, consulter également [ContactSingapore](#).

### 2.2 CRITÈRES ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

Nécessité de se conformer à l'[Employment Act of Foreign Manpower](#). Risque pour la première offense allant d'une amende de 5 000 à 30 000 SGD et/ou peine d'emprisonnement jusqu'à 12 mois, pour l'employé et l'employeur. Pour un étranger, le droit de séjour à Singapour est conditionné par l'obtention d'un permis de travail qui est lié à l'obtention d'un emploi. L'employeur est le sponsor du visa-cum-résidence et doit ensuite soumettre la demande de visa à l'immigration, ce qui suppose que le candidat réponde AUSSI à certains critères d'éligibilité de l'immigration. Sans permis de travail, pas de droit de séjour et vie pratique très compliquée : impossibilité de louer un logement, d'ouvrir un compte bancaire, d'inscrire ses enfants à l'école ou encore d'employer une domestique. Le visa de touriste pour les Français est limité à 3 mois, renouvelable mais cela veut dire obligation de sortir du territoire tous les 3 mois, ce qui peut être fait un nombre limité de fois. Une rupture de contrat de travail implique une perte du visa, à moins que l'employé ait pu trouver rapidement un autre emploi (transfert de visa).

103

---

### 2.3 CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

Visiter le site du [MOM](#) et faire la liste de tous les documents nécessaires, diplômes, certificats de naissance, et les faire traduire. La [liste des traducteurs accrédités](#) se trouve sur le site de l'Ambassade de France à Singapour.

---

## SECTION 3. EMPLOI ET STAGE À SINGAPOUR

---

### 3.1 RECHERCHE D'UN EMPLOI OU STAGE À SINGAPOUR

#### Prérequis pour un stage

Il est **de plus en plus difficile de venir en stage dans une entreprise à Singapour**, sous contrat de stagiaire signé avant le départ, à partir de la France, en raison de la préférence nationale. Il existe cependant un moyen de faire un stage d'études à Singapour, en faisant une demande de Work-Holiday Pass, qui permet de venir passer 6 mois à Singapour, pour travailler ou non. Le nombre de Work-Holiday Passes est limité et est soumis à des conditions d'éligibilité (consultez le [site du Ministère du Travail](#) pour davantage d'informations sur ce visa). Une autre possibilité consiste à devenir un V.I.E.

#### Prérequis pour un emploi

Deux critères prévalent :

- ✓ Maîtrise de l'anglais.
- ✓ Expertise. Les secteurs d'activité en demande d'expertise sont listés sur le site de l'[Economic Development Board](#).

**104**

---

#### Conseils pratiques

Il convient impérativement de posséder un CV en anglais qui suit le format local.

#### Quels acteurs contacter?

Vous pouvez vous mettre en relation avec la [Chambre de Commerce Française à Singapour](#) (FCCS), les **agences de recrutement** (une liste – sans garantie - est donnée sur le [site suivant](#)), les principaux sites d'annonces d'emploi et les annonces diffusées dans le [Straits Times](#). Il est également important d'activer vos **connections personnelles** (network).

#### Paroles de Français

*« En tant que stagiaire, il faut avant tout montrer une grande motivation et être prêt à travailler dur. Dans mon cas, je peux dire que tous ces efforts sont récompensés puisque une offre d'emploi m'a été proposée à l'issue de mon stage. »*

*« Selon moi, le mieux est de venir avec une expérience professionnelle de plusieurs années et une expertise permettant de se démarquer. »*



*« Visez des postes avec un bon salaire pour obtenir facilement un Employment Pass. Si vous n'avez pas le profil pour ce genre de poste, la compétition sera très rude. La solution dans ce cas est de viser un Dependant Pass (nécessitant d'être marié), et malgré cela, ce sera difficile. Tous les Français que j'ai connus à Singapour ayant cherché dans l'environnement ont mis au minimum 1 an pour trouver un poste. »*

*« Quelques conseils : entretenir son réseau, aller sur les salons d'envergure internationale (selon le secteur d'activité), contacter des personnes qui sont en poste à Singapour, ne pas hésiter à démarcher les sociétés françaises afin de créer un V.I.E. »*

*« Adaptez votre CV à la culture locale (pas de photo, expliquer les termes/les cursus franco-français). Il est probablement plus facile d'être embauché par une entreprise française en premier lieu. »*

*« Ayez un profil permettant de vous distinguer des Singapouriens et faites jouer votre réseau. Trouver un emploi sur place est devenu plus difficile, notamment pour les conjoints. »*

*« Il faut construire son propre réseau et le faire vivre. »*

*« Pour les jeunes, le V.I.E. est la meilleure formule pour l'expatriation, il faut tenter l'expérience. »*

### 3.2 PANORAMA DES OPPORTUNITÉS D'EMBAUCHE

#### Secteurs porteurs

Depuis quelques années, les Singapouriens ont adopté une politique visant à restreindre l'immigration étrangère. Le gouvernement ne publie donc plus de page listant les compétences recherchées (« Skills in demand ») comme auparavant. D'une façon générale Singapour appréciera les spécialistes pointus dans les industries clefs telles que listées sur la page l'[Economic Development Board](#) et dans tout ce qui a trait à l'innovation.

#### Compétences fortement recherchées

D'une façon générale, les compétences techniques des secteurs de l'innovation, de haut niveau, par le niveau d'études et/ou par le niveau d'expérience sont recherchées.

MBA sans autre diplôme et/ou d'une institution autre que les Top mondiaux ; généralistes ; marketing,... : très concurrentiel ; moins éligibles pour un visa, et davantage soumis à la contrainte de la préférence nationale pour le recrutement.

### Secteurs saturés

Le renouvellement des étrangers Foreign Talents à Singapour est rapide, ce qui donne lieu à des opportunités. En revanche, la place de Singapour est très concurrentielle en termes de marché de l'emploi, comme le témoigne la difficulté accrue aujourd'hui d'obtenir un EP, surtout pour un nouvel entrant. Il est donc conseillé de se concentrer sur les secteurs pointus de l'innovation et/ou ceux de la finance.

### Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers

Les professions exigeant une licence (médecins, vétérinaires, avocats) sont restreintes aux étrangers.

## 3.3 RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

### Spécificités locales

C'est le contrat définit les conditions d'emploi, notamment rémunération, congés, couverture médicale, heures de travail, durée de travail hebdomadaire, préavis, période d'essai. Veillez donc à bien négocier toutes les clauses. Les étrangers détenteurs d'un permis de travail-cum-résidence (EP) n'ont pas accès au système de couverture sociale (médicale et retraite) singapourienne donc n'ont pas à y contribuer. Le salaire brut est donc égal au salaire net. La rémunération annuelle est structurée ainsi : salaire annuel = salaire mensuel \*12 ou 13 (12 + *annual wage supplement* payable généralement en décembre) et bonus variable qui est un pourcentage du salaire (ce pourcentage dépend du poste et de la politique salariale de l'entreprise).

Voir le [lien suivant](#) pour ce qui concerne les textes du droit du travail.

106

---

### Grilles indicatives de rémunération

Consulter le site du [Ministère du Travail](#) : les « *basic wages* » sont indiqués dans une étude statistique du MOM qui paraît tous les ans fin juin (données de l'année précédente). Les comparer avec les études spécifiques des chasseurs de tête. Ci-contre, la version 2016 : [ici](#).

Consultez également le [site comparateur suivant](#) pour les aspects de rémunération.

Les V.I.E. sont rémunérés environ **2 940 EUR** net par mois en vertu du [barème des indemnités de juillet 2017](#).

### Fiscalité applicable aux étrangers résidents à Singapour

Consultez le site de la [Direction Générale des Impôts de Singapour](#).

---

## SECTION 4. L'ENTREPRENARIAT À SINGAPOUR

---

### 4.1 PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

Le nombre d'EFE à Singapour est **estimé à environ 300** en 2017. La FCCS publie un annuaire qui comprend une catégorie « entrepreneurs » d'environ 300 membres. Il s'agit en général de petites sociétés. D'autres EFE, plus anciennes et/ou de taille plus importante, sont référencées dans d'autres catégories (PME/ETI).

### 4.2 MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Singapour fait partie du classement « [Doing Business](#) » de la Banque Mondiale, qui place l'île-Etat dans les 5 pays les plus performants pour faire des affaires. La facilité administrative de la création d'entreprise, l'environnement général des affaires, ont encouragé de nombreux étrangers, déjà à Singapour (parce qu'ils avaient un emploi auparavant ou bien qu'ils étaient le/la conjoint(e) d'un détenteur d'EP) à créer une entreprise, dans des domaines très variés.

Outre les personnes désirant « sauter le pas » vers l'entrepreneuriat, pour des personnes désirant avoir une activité professionnelle sans avoir les contraintes du salariat, l'enregistrement formel d'une entreprise permettait d'être en règle au niveau administratif, avec une mise de fonds minimale (1 SGD de capital minimal pendant longtemps). Aujourd'hui le capital social minimum doit être de 50,000 SGD – environ 33 000 EUR), et il existe d'autres contraintes administratives : l'effort marginal pour loger des activités rémunérées dans une structure légale de type Pte Ltd (équivalent SAS) s'est donc considérablement accru. Beaucoup de ces entreprises ne sont pas entièrement viables et dégagent des revenus d'appoint seulement à leurs fondateurs. Pour certains entrepreneurs, elles permettent de tester grandeur nature la viabilité de l'affaire avant de renoncer à un contrat de salariat dans une autre entreprise.

C'est dans les domaines de l'innovation et des hautes technologies que les entrepreneurs individuels (start-ups) ont le plus de chance de bénéficier de l'écosystème entrepreneurial de Singapour (accès à la finance) : c'est particulièrement le cas s'ils ont une composante singapourienne dans leur capital et leur relationnel.

La répartition sectorielle des entrepreneurs (membres de la Chambre de Commerce – Edition papier 2017) montre une dispersion prononcée, avec toutefois 39% du nombre des entreprises dans le secteur des services (hors TIC) et 22% dans le secteur des biens de consommation. Un quart des entrepreneurs opèrent dans les services aux entreprises, et un autre quart dans le secteur des logiciels et services informatiques. Le secteur Alimentation/Restauration/Hôtellerie représente 12% de l'échantillon.

### 4.3 CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

Dans le cadre de la politique de restriction/sélection accrue de l'immigration étrangère, Singapour laisse désormais la porte plus difficilement ouverte aux nouveaux entrants désirant venir dans la cité-Etat pour créer une entreprise (voir modalités d'obtention de l'*Entrepass* en partie 1.). Il n'en demeure pas moins que, pour les personnes déjà à Singapour et pour les nouveaux entrants éligibles :

Les formalités administratives de création d'entreprise à Singapour sont extrêmement simples. (Singapour est classé régulièrement comme l'un des pays les plus business-friendly du monde). Les différentes structures et formalités figurent sur [Acra](#). L'investissement étranger est libre et bienvenu. Singapour est un état de droit, avec une cour d'arbitrage internationale.

Les différents acteurs travaillent souvent ensemble, dans un contexte d'« écosystème entrepreneurial » entre universités, centres de recherche, incubateurs, agences d'Etat et professionnels du capital risque. Il est donc recommandé d'entrer dans ces réseaux. Une visite à [Block 71](#), un incubateur facilitateur de la collaboration entre entrepreneurs, est donc recommandée pour les créateurs d'entreprise, afin de développer leur entregent local. De nombreux réseaux d'entrepreneurs existent à Singapour, notamment celui de la French Chamber of Commerce in Singapore (FCCS).

### 4.4 SECTEURS PORTEURS

Consultez la liste « industries » sur [Contact Singapour](#) et [EDB](#), régulièrement mises à jour. Un bon indicateur des secteurs porteurs se trouve également sur la page des aides gouvernementales sur le site de SPRING (voir plus loin).

**108**

---

### 4.5 FINANCEMENT

La présence bancaire tant locale qu'internationale est adéquate. La liste des établissements financiers et des licences de services qui leur sont accordées figure sur le [site de l'Autorité Monétaire de Singapour](#). Cependant le financement bancaire, notamment du fonds de roulement, pour TPE et petites PME implantées localement demeure difficile en Asie du Sud-Est y compris à Singapour, sauf apport de garanties (*collaterals*) ou dans le cadre d'un programme gouvernemental. Pour le financement de haut de bilan, Singapour est l'une des places les plus importantes de *private equity/venture capital* en Asie. Les acteurs en *seed capital/venture capital* sont présents et ils investissent prioritairement dans les secteurs de haute technologies/innovation. Un réseau actif de *business angels* est actif. Dans ce contexte (comme ailleurs), il est crucial d'avoir le bon business model, dans le bon secteur ... et le bon entregent. Voir sites de la [Singapore Venture Capital and Private Equity Association](#) et de [Business Angel Network of South East Asia](#).

Aides : des aides diverses gouvernementales ou semi publiques existent en faveur des créateurs d'entreprise. Les conditions d'obtention sont liées à la structure du capital, au secteur d'activité, etc. Les aides financières sont souvent octroyées après délivrance des résultats escomptés lors de l'octroi des aides, sous forme de remboursements ou de crédit d'impôt. Les aides non financières (conseil,

incubateurs) existent également. Les aides sont octroyées via les diverses agences gouvernementales. Pour un panorama général, voir [SPRING](#), une agence spécialement dédiées au développement des start ups et des PME.

Consultez également le site de référence pour les PME : [SME Portal](#).

### 4.6 RECRUTEMENT

Compte tenu du système des quotas, il devient difficile pour les entrepreneurs de recruter du personnel étranger. Certains employeurs profitent de la présence d'étrangers « Foreign Talents » sous DP pour recourir à des prestations de services de ces personnes, souvent à temps partiel. Cependant, depuis une époque récente, cela suppose que ces personnes créent elles-mêmes une société (de prestations de services), avec les contraintes que cela suppose (voir plus haut). Le recrutement de personnel singapourien ne pose aucun problème.

### 4.7 PAROLES D'ENTREPRENEURS

*« Mes plus grandes fiertés ? La durée de mon entreprise (17 ans), et pouvoir en vivre et faire vivre ma famille. La facilité administrative de création ne doit pas faire oublier qu'une entreprise fonctionne parce qu'il y a des clients... Quand on travaille à Singapour, on travaille aussi souvent sur d'autres pays. »*

*Entrepreneure depuis 2000*

109

*« Ma plus grande fierté ? Avoir surmonté la peur inhérente à la création d'entreprise, et avoir réussi en ne connaissant rien ni personne. Vous devez simplement surmonter cette peur... Pour moi l'avenir pour la création d'une société à Singapour est positif. »*

*Renée Kaddouch, Genesis Avocats*

*« Créer sa société, la promouvoir, la faire grandir, c'est comme un enfant qui vient de naître : il faut l'accompagner la développer la renforcer la rendre plus forte et désirable. Foncez si vous avez des idées de création d'entreprise à Singapour, lancez-vous, vivez vos passions et allez jusqu'au bout de vos rêves. »*

*Entrepreneur depuis 2016, 47 ans*

*« J'ai démarré de zéro, et j'en suis très fier. La fiscalité avantageuse, la position géographique centrale du pays sont autant d'atouts de la cité-État Il faut bien être conscient que la culture locale, même si très développée, est extrêmement différente de la culture française. Ne pas hésiter à très bien étudier le marché et surtout ne pas croire que les Singapouriens attendent la même chose d'un produit ou d'un service. »*

*Benoît de Mot, iDoo*

« Je suis fier d'avoir pu faire grandir ma société, créer de la valeur, et de rendre attractif l'entrepreneuriat français à travers le monde. Lancez-vous sans hésitation, concrétisez vos idées, consolidez votre réseau et vos connexions. Place à la création ! »

*Thomas Berger, Retail Strategy Consulting*

« J'ai pu lancer ma boîte dans plusieurs pays à partir de Singapour, et ai levé des fonds auprès de VC 500Startups. Epicurio est ma première start-up, il a donc été plus difficile de lever des fonds, mais c'est très certainement plus facile à Singapour... Mon conseil est d'activer et faire vivre son réseau au plus tôt. »

*Clément Hochart, Epicurio*

---

## SECTION 5. LES CONDITIONS DE VIE À SINGAPOUR

---

### 5.1 COÛT DE LA VIE ET LOGEMENT

Singapour se distingue par un coût de la vie largement supérieur aux autres villes d'Asie du Sud-Est et se classe, selon the Economist Intelligence Unit, parmi les 5 villes les plus chères du monde (elle occupe la première place dans le classement [EIU Worldwide Cost of Living Survey 2017](#)).

Les grands « postes » de **dépenses** « incompressibles » sont : la location d'un logement, les frais de santé (coût des soins et de l'assurance), les frais d'écologie dans les écoles internationales. Les prix de l'alimentaire sont globalement comparables à ceux de la France, à l'exception de la restauration d'une part (moins chère), de l'alcool et des cigarettes d'autre part (plus chers). Le réseau de transports en commun est dense et peu coûteux, en contrepartie d'une politique publique visant à limiter le parc automobile : les importations de véhicules d'occasion (>3 ans) sont interdites et les licences de détention d'une automobile sont fixées à des niveaux représentant plusieurs fois le coût d'achat du véhicule. Un point important : les activités pour les enfants, culturelles ou sportives sont souvent privées donc onéreuses.

Pour évaluer son budget il est possible d'utiliser le [Cost of Living Calculator](#) officiel. Il existe aussi un calculateur d'impôt sur le site de l'[IRAS](#).

Le niveau des **loyers** varie fortement selon le quartier et la catégorie du logement considérée. Il existe deux secteurs : privé et public. Secteur Privé : nous invitons le lecteur à consulter les [données statistiques gouvernementales](#), ou à consulter des sites d'agences immobilières en ligne, comme [PropertyGuru](#). A titre indicatif, le loyer d'un logement d'environ 100m<sup>2</sup> du parc immobilier privé (condominiums) représente autour de 3 000 SGD (2 000 EUR) dans le quartier du lycée français. Secteur Public : Il existe aussi un parc immobilier public (HDB), moins cher. Les prix des locations sont indiqués sur le [site suivant](#).

### 5.2 SANTÉ ET RETRAITE

Les étrangers détenteurs d'un permis de travail-cum-résidence n'ont pas accès au système local de **protection sociale** (CPF). Ils doivent donc prendre à leur charge entière le coût d'une assurance santé, et celui de leur retraite. Les Français peuvent adhérer à la [CFE](#) ou bien prendre des assurances privées. Les tarifs varient en fonction des prestations. Attention aux contrats de travail qui proposent un « package (i.e. qui incluent une assurance santé prise par l'employeur pour ses salariés) : les prestations ne couvrent en général que les frais d'hospitalisation et non les frais de médecine de ville. Dans ces conditions, il faut prévoir le coût d'une assurance santé supplémentaire.

Il existe un secteur public (2 groupes d'hôpitaux publics, listés sur les sites de [Singhealth](#) et [National Healthcare Group](#)) et un secteur privé (notamment établissements de la chaîne [Parkway Pantai](#), l'un des principaux opérateurs privés en Asie. Le secteur hospitalier à Singapour, tant public que privé, est réputé pour la bonne qualité de ses soins et attire des patients de toute la région. Généralistes : environ 80% des prestations sont assurées dans le secteur privé, des *private clinics* (cabinets de médecins généralistes de proximité) sont disponibles sur tout le territoire. Pour les tarifs, consultez le site du Ministère de la Santé, [ici](#) et [ici](#).

A noter que pour les hôpitaux publics, les tarifs dépendent du statut (Singapourien, Permanent Resident, Etranger, sous EP ou autre pass) et sont supérieurs pour les étrangers (touristes ou détenteurs d'un permis de travail-cum-résidence), en particulier en *outpatient care* : nous conseillons donc de vérifier auprès de l'établissement le montant des prestations. En effet la facture pour un étranger peut aller jusqu'au double de celle d'un Singapourien, pour la même prestation. Pour les hôpitaux et cliniques privés, les tarifs sont en général plus élevés que ceux des hôpitaux publics. La qualité des soins dans les hôpitaux publics sont tout-à-fait comparables à la France.

### 5.3 SCOLARISATION

#### Établissements français

Le [Lycée Français de Singapour](#), sous label AEFÉ, dispense les programmes nationaux français, de la maternelle à la terminale, filières généralistes. Quelques classes/sections privilégiant l'anglais.

[La Petite Ecole](#), sous label AEFÉ, dispense des classes de maternelle, toutes bilingues français-anglais. Pour les crèches, voir [La Petite Crèche](#).

L'[Alliance Française](#) propose des classes spécifiques de Français pour les écoliers et étudiants français poursuivant leurs études dans une autre langue que le Français dans d'autres établissements que le LFS.

Les tarifs sont donnés sur les sites de chaque établissement.

#### Établissements internationaux

Consultez la liste des établissements sur le [site du Ministère de l'Éducation](#). Il existe de nombreux *kindergartens* privés pour les petits, en langues diverses, dispensent des prestations de qualité variable, de type « crèche » et/ou « maternelle ». Pour le coût des écoles internationales à

Singapour, se référer au site [suivant](#) pour avoir un ordre d'idée. Les tarifs sont donnés sur les sites de chaque établissement.

### Établissements locaux

Les enfants étrangers sous Dependant Pass c'est-à-dire dont les parents sont détenteurs d'un visa de travail-cum-résidence ont le droit, en principe, de fréquenter les établissements du secteur public singapourien. L'enseignement est dispensé en anglais avec prépondérance d'au moins une autre langue (mandarin, malais, tamoul), avec exemptions possibles selon les établissements. L'inscription se fait en fonction de la disponibilité des places dans l'établissement choisi. Il y a trois listes d'attente. Sont prioritaires les listes d'attente d'enfants de nationalité singapourienne et PR (statut de Résidents Permanents). La liste des enfants étrangers de parents détenteurs d'un visa de travail-cum-résidence est en dernière position, si bien que, dans la pratique, il n'est pas toujours possible de réaliser l'inscription dans l'établissement de son choix. La réussite à un examen de niveau est en général requise. Pour les tarifs, consultez [la liste](#) vers les sites de chaque établissement.

### Enseignement à distance

[CNED](#) (en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme).

---

## SECTION 6. LIENS ET CONTACTS À SINGAPOUR

---

### AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France à Singapour : [site](#), [Twitter](#).
- Comité CCE Singapour : [site](#).
- Service Economique Régional de l'Ambassade de France à Singapour : [site](#).
- Mission Économique Business France à Singapour : [site](#).

### ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce Française à Singapour : [site](#), [LinkedIn](#).
- Alliance Française de Singapour : [site](#).
- Autres associations françaises ou francophones à Singapour : [ici](#).

### POUR EN SAVOIR PLUS

- Consultez le dossier expatriation Singapour sur France Diplomatie : [ici](#).
- Le Petit Journal : [site](#).





Restez connectés avec les CCE de Singapour :

**SITE INTERNET CCE SINGAPOUR**



**MICHEL BEAUGIER**  
Président du Comité CCE  
Singapour



**PASCALE MARTIN  
NEUVILLE**  
Coordinatrice,  
Chapitre Singapour



**VALERIE BONIN**  
Rédactrice, Chapitre Singapour

Le Comité des CCE de Singapour remercie **BusinessFrance**, **ARNAUD LERETOUR**, Directeur ASEAN & Pacifique, et son équipe pour leur participation au Chapitre Singapour.

# THAÏLANDE



## ZOOM SUR : LA THAÏLANDE

### SOMMAIRE

Introduction. Présentation générale de la Thaïlande.....	117
Présentation générale du pays et de son économie .....	117
La présence française .....	117
Section 1. La Thaïlande : pourquoi ?.....	118
Pourquoi venir en Thaïlande ?.....	118
Pourquoi quitte-t-on la Thaïlande ? .....	119
Paroles de Français.....	119
Section 2. Conditions légales de séjour et de travail.....	120
2.1 Types de visas.....	120
2.2 Critères et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant .....	120
2.3 Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa.....	120
Section 3. Emploi et stage en Thaïlande.....	121
3.1 Recherche d'un emploi ou stage en Thaïlande .....	121
Prérequis pour un stage .....	121
Prérequis pour un emploi.....	121
Conseils pratiques.....	121
Quels acteurs contacter ? .....	122
Paroles de Français.....	122
3.2 Panorama des opportunités d'embauche .....	123
Secteurs porteurs .....	123
Compétences fortement recherchées.....	124
Secteurs saturés.....	124
Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers.....	124
3.3 Rémunération et fiscalité .....	125
Spécificités locales .....	125
Grilles indicatives de rémunération.....	125
Fiscalité applicable aux étrangers résidents en Thaïlande .....	125
Section 4. L'entrepreneuriat en Thaïlande.....	125

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

4.1 Présence des EFE .....	125
4.2 Motivations des entrepreneurs.....	126
4.3 Conditions pour la création d'entreprises.....	126
4.4 Secteurs porteurs .....	127
4.5 Financement .....	127
4.6 Recrutement .....	127
4.7 Paroles d'entrepreneurs .....	128
Section 5. Les conditions de vie en Thaïlande.....	129
5.1 Coût de la vie et logement .....	129
5.2 Santé et Retraite.....	129
5.3 Scolarisation.....	130
Établissements français.....	130
Établissements internationaux .....	130
Établissements locaux .....	130
Enseignement à distance .....	130
Section 6. Liens et contacts en Thaïlande.....	130
Autorités françaises dans le pays.....	130
Associations dans le pays .....	131
Pour en savoir plus .....	131

---

## INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA THAÏLANDE

---

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PAYS ET DE SON ÉCONOMIE

Pays comparable à la France tant par sa superficie que par sa population, la Thaïlande s'est considérablement **développée** ces dernières années et est devenue fortement **attractive** pour les jeunes (et moins jeunes) Français en quête d'emploi.

Avec un PIB de 400 Mds USD (2016), la Thaïlande constitue la seconde économie de l'ASEAN après l'Indonésie. Au regard de son PIB par habitant (5 820 USD en 2015), elle est la **4<sup>ème</sup> nation la plus riche d'Asie du Sud-Est**, après Singapour, Brunei et la Malaisie. L'économie du pays est dynamique, ouverte et repose sur de solides fondamentaux : une agriculture performante (10% du PIB, 1<sup>er</sup> exportateur mondial de crevettes et de caoutchouc, 3<sup>ème</sup> exportateur mondial de riz) mais aussi des filières industrielles dynamiques, dont l'automobile (9<sup>ème</sup> rang mondial, et 12% du PIB, devant la France) et l'électronique (1<sup>er</sup> exportateur mondial de disques durs).

Les **entreprises étrangères sont bien implantées** et engagées dans une logique d'expansion sur le territoire thaïlandais (nouveaux investissements étrangers - Toyota, Mitsubishi, Mazda, Ford, Denso, DHL, etc. - et français : Michelin, Essilor, Danone, Valeo). Traditionnellement **tirée par les exportations** (53% du PIB en 2016), l'économie thaïlandaise tend à se réorienter progressivement vers une demande interne plus soutenue.

**117**

---

Le taux de chômage officiel en Thaïlande est particulièrement faible, puisqu'il s'établit à 1,1% (juin 2017).

### LA PRÉSENCE FRANÇAISE

La **France est le 3<sup>ème</sup> investisseur européen en Thaïlande**, derrière le Royaume-Uni et les Pays-Bas mais devant l'Allemagne. Le stock des investissements directs français en Thaïlande a plus que doublé entre 2006 et 2016, pour atteindre 4 Mds d'euros en 2016 (1% de la part des IDE dans le pays). **La Thaïlande est le 2<sup>ème</sup> partenaire économique de la France** en ASEAN après Singapour.

La plupart des grands groupes français y sont implantés depuis de nombreuses années. Certains, comme Michelin ou Essilor, ont fait de la Thaïlande leur plate-forme industrielle en ASEAN. Une part non négligeable des nouveaux investissements résulte d'une extension d'activités existantes. Les implantations françaises ne se limitent pas aux grands groupes et aux ETI/PME, puisque **entre 500 et 1 000 entrepreneurs indépendants** y ont en effet créé leur entreprise. **L'industrie représente environ les deux tiers** des investissements français : Essilor, GDF Suez, Michelin, Saint-Gobain, Sanofi Pasteur, Total, et Valeo, étant les principaux leaders. Les entreprises de services, AXA, BNP Paribas et Sodexo notamment, comptent, quant à elles, pour environ 20% du stock d'investissements. **La moitié des structures ont une vocation régionale.**

Plus de 12 000 Français sont aujourd'hui officiellement inscrits sur les listes consulaires, contre 3 447 en 2002, soit plus de 300% d'augmentation en 15 ans. Mais si l'on compte les Français non officiellement enregistrés, il est communément admis que ce chiffre est supérieur à **30 000 ressortissants français** (autant qu'en Chine), dont de très nombreux retraités. Plus de la moitié des Français habitent à Bangkok, suivi de Pattaya (15%), puis Phuket (9%) (données de 2015).

**Taux de change au 1<sup>er</sup> septembre 2017** : 1 EUR = 39,33 THB. Il convient de noter que le taux de change du baht est assez volatil (taux de change au 1er janvier 2017 : 1 EUR = 37,68 THB), les chiffres donnés ci-dessous sont donc susceptibles de varier.

---

## SECTION 1. LA THAÏLANDE : POURQUOI ?

---

### POURQUOI VENIR EN THAÏLANDE ?

Les motivations qui poussent des centaines de Français à tenter l'expérience et l'aventure en Thaïlande sont multiples. Elles naissent souvent lors d'un voyage touristique qui donne l'envie d'explorer cet environnement exotique. Près de la moitié des Français ayant répondu à notre enquête avaient déjà eu une expérience professionnelle en Thaïlande (stage, V.I.E., autre contrat) et ont choisi de rester, et un quart était déjà en poste dans un pays d'Asie du Sud-Est. Les quatre raisons les plus souvent évoquées pour venir en Thaïlande sont :

- **L'expérience et l'aventure dans un nouveau pays.** Les Français en stage tout particulièrement pensent souvent que cette expérience à l'étranger sera peut-être la seule opportunité qu'ils auront avant de commencer concrètement leur carrière professionnelle. D'autres utilisent ce stage afin de pouvoir laisser une première empreinte dans le pays et se créer un réseau pour de futures opportunités. Plus du tiers des Français en poste en Thaïlande citent l'envie de débiter ou poursuivre leur carrière à l'international comme une motivation à l'expatriation dans le pays.
- La Thaïlande semble être dans le regard de la nouvelle génération un **pays dynamique, avec des opportunités variées et plus souples** par rapport à la France. Certaines entreprises donnent plus facilement des responsabilités et des opportunités d'évolution à des jeunes candidats, passant d'un poste de coordinateur à un poste de manager en peu de temps.
- Un tiers des candidats identifient la Thaïlande, tout particulièrement Bangkok comme un « Hub » apportant :
  - Un **confort de vie personnelle et professionnelle** (écoles internationales pour les enfants, vie professionnelle et sociale active, réseau routier et transports en communs, bon niveau de vie, climat agréable, etc.).
  - Un **compromis intéressant et motivant entre la culture asiatique et occidentale.**
- **Suivre un conjoint.** C'est le cas de près d'un quart des personnes interrogées.

### POURQUOI QUITTE-T-ON LA THAÏLANDE ?

Un tiers des personnes interrogées envisagent de quitter la Thaïlande. Les raisons les plus courantes sont :

- **L'incompatibilité culturelle et méthodologie de travail différente**, la **barrière de la langue**, le **chaos ambiant** que peut être Bangkok sont des facteurs que l'on retrouve dans un peu moins du quart des réponses.
- L'incapacité du **conjoint « suiveur »** à s'intégrer ou à trouver une opportunité de travail en Thaïlande.
- 30% des départs sont, pour les contrats expatriés, une **mutation** dans un autre pays.
- Pour 20% des départs, c'est la difficulté et lourdeur administrative pour la question des **visas et permis de travail** qui conduit à quitter la Thaïlande.
- Après quelques années à l'étranger, 8% des expatriés de notre enquête ressentent le **besoin de rentrer en France**.
- Enfin, 15% des personnes interrogées ne parviennent pas à soit **trouver un emploi** qui convienne à leurs exigences salariales, soit à poursuivre leur contrat, leur entreprise faisant le choix de réduire ses effectifs d'expatriés.
- Un profil particulier : les stagiaires, qui quittent le pays une fois leur stage achevé afin de poursuivre leurs études en France.

Parmi les Français qui quittent la Thaïlande, un quart restent en Asie du Sud-Est, la moitié retourne en France ou en Europe, et le reste choisit de s'installer dans une autre région du monde.

### PAROLES DE FRANÇAIS

*« Parler anglais et avoir une forte capacité d'adaptation sont deux impératifs. »*

*« La Thaïlande est un pays très plaisant et les thaïlandais sont très agréables. Il est cependant important de ne pas sous-estimer les différences culturelles et le fait que la culture est assez traditionnelle sous des apparences très internationales que l'on peut percevoir en touriste. »*

*« Considérez bien que venir s'installer seul est complètement différent de vivre en Thaïlande en famille, et formez votre budget en conséquence. Assurer une bonne éducation pour vos enfants fera vite gonfler votre budget. »*

*« Bien s'informer avant... la Thaïlande n'est pas l'eldorado promis. Mais la qualité de vie et sécurité sont appréciables. N'ayez pas d'exigences formatées sur le modèle occidental : apprécier les avantages par rapport à la vie en Europe est une condition sine qua non. »*

---

## SECTION 2. CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

---

### 2.1 TYPES DE VISAS

Pour travailler en Thaïlande, il est **nécessaire** d'obtenir un permis de travail (*work permit*).

Pour faire la demande d'un *work permit* auprès du Ministère du Travail (*Labour Department*), il faut être en possession soit d'un **visa 'non immigrant B'** ou d'un **visa 'non immigrant O'** (visa pour les conjoints mariés à une personne de nationalité thaïe). Normalement, c'est l'entreprise qui recrute qui est responsable de l'obtention du visa. Le candidat à un visa de travail arrive généralement en Thaïlande muni d'un **visa de tourisme d'une validité de trois mois**. Il faut dans un premier temps récupérer les documents nécessaires auprès de l'entreprise d'accueil, puis ressortir ensuite du territoire pour déposer une demande de visa '*non immigrant B*' au Consulat ou à l'Ambassade thaï, le plus souvent dans un pays limitrophe (Malaisie, Singapour, etc.), ou directement en France.

De même, un visa spécial sera demandé pour les stagiaires (**visa 'ED'**).

### 2.2 CRITÈRES ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

Il est interdit de travailler en Thaïlande sans permis de travail sous peine d'expulsion du territoire. Certaines personnes essaient de travailler illégalement avec un visa touriste ou stagiaire (visa ED) en enchaînant les « **visa runs** », c'est-à-dire en effectuant des sorties régulières du territoire thaïlandais vers les pays limitrophes. Cette pratique est fortement déconseillée, car il n'est pas rare de voir la police renvoyer *manu militari* dans leur pays d'origine ceux qui se font prendre, avec en prime une interdiction de revenir sur le territoire thaïlandais, voire un séjour préalable - et assez désagréable - en prison.

**120**

---

### 2.3 CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

La démarche d'obtention du visa '*non immigrant B*' peut être assez **lourde**. L'entreprise qui emploie le candidat doit fournir un nombre significatif de documents, et si le dossier n'est pas complet, le visa ne sera pas délivré. Il est donc important de valider et vérifier en amont avec l'Ambassade ou le Consulat de Thaïlande du pays dans lequel le dossier de demande est déposé et de bien disposer de tous les documents requis.

Pour plus d'informations, consultez : le [site de l'Ambassade de France en Thaïlande](#) et le [site du Bureau de l'Immigration](#).



---

## SECTION 3. EMPLOI ET STAGE EN THAÏLANDE

---

### 3.1 RECHERCHE D'UN EMPLOI OU STAGE EN THAÏLANDE

#### Prérequis pour un stage

L'information la plus importante à retenir lorsque l'on recherche un stage en Thaïlande est que le statut de stagiaire est assimilé à celui d'un employé et à ce titre il doit obtenir un **permis de travail** (*work permit*), sous peine de se voir reconduire aux frontières. Assurez-vous que la société qui accueillera votre stage est habilitée à vous délivrer le sésame (capital, ratio employés Thaïlandais et étrangers...).

#### Prérequis pour un emploi

Un candidat qui rassemble les critères suivants aura davantage de chances de son côté pour décrocher un emploi dans le pays :

- ✓ Etre diplômé, licence ou équivalent niveau **bac +3 minimum**. Plus des trois quarts des Français en activité en Thaïlande ont un bac +3 ou plus (65% bac +5, 15% bac + 3). Par ailleurs, la très grande majorité des jeunes Français (25 à 35 ans) s'installant en Thaïlande est diplômé bac +5.
- ✓ Parler, lire et écrire l'**anglais**.
- ✓ Etre capable de **communiquer en thaïlandais**. Si ce n'est pas un prérequis, c'est fortement recommandé : le niveau d'anglais de la majorité des Thaïs étant assez faible, quelques notions basiques de la langue thaïe permettront de se faire comprendre plus facilement des autres employés et clients de l'entreprise.
- ✓ **Savoir-être** : être flexible, ouvert d'esprit et patient.

**121**

---

#### Conseils pratiques

Les mêmes conseils tiennent que pour trouver un travail en France ou en Europe : avoir un **CV** prêt et si possible adapté au marché local, un **profil LinkedIn** à jour, faire une **veille régulière** sur les sites de recrutements, assurer prises de contacts et animation de son **réseau**.

La Chambre de Commerce Franco-Thaï (CCFT, [site internet](#)) organise régulièrement des ateliers de recherche d'emploi qui rencontrent un large succès.

Quant à la durée de recherche d'emploi, il s'agit d'anticiper une **période de battement** pour trouver votre poste. Hors salariés mutés par leur entreprise ou en détachement, et tous secteurs confondus, 45% des sondés ont trouvé leur poste en moins de 3 mois, 35% entre 3 à 6 mois, 10% entre 6 mois et 1 an, et 10% ont mis en plus de 1 an avant de décrocher un emploi.

A noter, enfin, que la moitié des sondés ont trouvé leur poste après leur arrivée en Thaïlande, et que plus de 60% d'entre eux avaient ciblé spécifiquement la Thaïlande dans leur recherche d'emploi.

### Quels acteurs contacter ?

La majorité des demandeurs d'emplois ne trouvent une piste ou opportunité qu'une fois sur place. Près de la moitié des demandeurs d'emplois en Thaïlande trouvent une piste ou opportunité via leur **réseau et relation**. Un quart des demandeurs d'emplois ont quant à eux trouvé leur emploi via des **sites d'offres d'emplois**, LinkedIn, ou en postulant directement sur le site internet de leur entreprise. Un quart sont également **détachés ou mutés** directement par leur entreprise, tandis que le reste des Français ont acceptés leur poste après avoir été contactés par un **chasseur de tête**, ou par l'intermédiaire de la **Chambre de Commerce Franco-Thaï**.

Le **Comité des Conseillers du Commerce Extérieur de la France en Thaïlande** ([CCE Thaïlande](#)) peut aider les candidats français à la recherche d'un emploi. La **FTCC** dispose d'un [bureau de placement](#) pour les candidats français à un emploi. De nombreux événements de réseautage sont organisés durant l'année et permettent aux nouveaux arrivants de se constituer un réseau de relations.

Les candidats peuvent également prendre contact avec les agences de recrutement sur place (se référer à l'annuaire de la CCFT) ; certaines ont des consultants francophones.

### Paroles de Français

*« Chercher un travail en Thaïlande requiert la même énergie et persévérance qu'en France. »*

*« Pensez à prévoir un temps suffisant pour la recherche d'emploi et préservez dans la mesure où les offres intéressantes existent mais ne sont pas forcément très nombreuses de par les contraintes administratives sur l'emploi de personnel non Thaï. Il vous faudra faire preuve d'une certaine flexibilité sur vos exigences en matière de rémunération et vous devez être prêts à accepter un contrat local. Évaluez bien votre budget car certains postes de dépenses sont importants (scolarité des enfants, assurance santé). »*

*« J'ai trouvé mon premier emploi en Thaïlande grâce à l'association des anciens élèves de mon école. »*

»

*« Il faut en même temps que l'on recherche un emploi en Thaïlande, rester à l'affût des opportunités dans les autres pays de la région. »*

*« Orientez-vous vers les entreprises occidentales. Créez et gagnez du réseau via toutes les possibilités : Internet, salons, recruteurs. De nombreuses entreprises cherchent des étrangers sans forcément qu'on le sache : contactez donc les entreprises directement, notamment celles dont le siège social est en Thaïlande. Sachez rester humble. »*

*« Bien préparer son réseau professionnel en amont afin de faciliter sa recherche d'emploi une fois sur place. »*

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

« Sans une bonne maîtrise de l'anglais, il est illusoire de trouver un travail en Thaïlande, voire en Asie »

« Suivez les cours de la FTCC pour une meilleure compréhension de l'environnement et une intégration simple tout en rencontrant de nouvelles personnes qui ont des conditions (recherche d'emploi) similaires. »

« Ayez toujours un plan B... Soyez prêt à un retour en France et accordez-vous un délai pour rentrer. »

« Il est important de miser sur les compétences qui manquent encore ici chez la plupart des Thaïs pour faire la différence. Notamment bénéficier d'une expérience à l'international, un type de management plus participatif, la pratique de l'anglais et autres langues étrangères, un esprit d'initiative et plus de bon sens car le système éducatif ici ne développe pas encore assez l'esprit critique, étant basé sur l'apprentissage par cœur. »

« Restez ouvert à toutes les opportunités, apprenez la langue et prenez le temps et faites l'effort de comprendre la culture locale. »

« Faites attention à ne pas accepter n'importe quoi...on m'a proposé de travailler sans permis de travail, sans salaire fixe. »

« En tant qu'étrangers, nous coûtons généralement plus cher aux entreprises que la main d'œuvre locale, aussi nous devons fournir beaucoup plus que celle-ci. Quel que soit le type de contrat qu'un étranger peut obtenir en Thaïlande, le nombre d'heures et de jours de travail sont largement supérieurs à la France. »

« Le potentiel du pays est indéniable, et la pénurie de qualifications dans certains secteurs rend les opportunités assez nombreuses. »

*Manager de grand groupe, secteur industriel, 42 ans*

« Communiquez directement votre CV au DRH OU au DG de l'entreprise. Soyez entreprenants et utilisez votre relationnel. »

*Dirigeant de grand groupe, secteur de la construction, 66 ans*

123

### 3.2 PANORAMA DES OPPORTUNITÉS D'EMBAUCHE

#### Secteurs porteurs

Les facteurs favorables à l'embauche des Français sont de plusieurs ordres, en premier il faut citer le manque de main d'œuvre qualifiée et le taux de chômage de 1,1% qui impliquent des salaires souvent élevés et une volatilité importante. La différence des salaires à compétence égale n'est pas si

importante que cela, sachant que les employés français seront d'une manière générale plus polyvalents que leurs collègues thaïlandais. Le niveau d'anglais des Français fait qu'ils préfèrent souvent travailler avec des francophones...

Au vue de la croissance de l'économie thaïlandaise ces dernières années, tous les secteurs sont donc porteurs. On insistera peut-être plus sur l'**hôtellerie** et autres **activités liées au tourisme**, le **bâtiment**, le secteur de l'**industrie automobile**, le **recrutement**, l'**éducation** et la **formation**. Notons cependant que seuls les candidats ayant une formation très spécialisée et maîtrisant l'anglais - et encore mieux la langue thaï - auront de sérieuses chances de trouver un emploi.

Près d'un quart des Français en Thaïlande travaillent dans l'industrie (biens d'équipement, biens de consommation courante, biens intermédiaires, automobile et industrie agricole et alimentaire). La deuxième industrie avec la plus grosse présence française est l'industrie du tourisme, restauration, commerce, puis, en troisième position, les services aux entreprises et particuliers. Les industries des nouvelles technologies, de la santé et de la construction rassemblent chacune près de 5% des Français de Thaïlande.

### Compétences fortement recherchées

En tête de liste, nous mentionnerons les compétences suivantes parmi les plus recherchées tant par les entreprises thaïlandaises qu'internationales : **compétences techniques**, **ingénieur** avec une maîtrise des outils informatiques à un niveau élevé, **finance** et **comptabilité**, **formation**.

### Secteurs saturés

Nous ne voyons pas de secteur où la présence étrangère atteint un véritable seuil de saturation. Cependant, dans des domaines comme le **marketing**, on trouve suffisamment de candidats thaïlandais, souvent formés à l'étranger.

### Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers

Certains emplois sont interdits aux étrangers : l'*Alien Employment Act BE 2521 (AD 1978)* administré par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale prévoit les domaines d'activités ouverts aux étrangers ainsi que les obligations pour l'employeur et l'employé.

- 39 professions sont interdites aux étrangers, parmi lesquelles les fonctions d'**architecte**, **avocat**, **coiffeur**, **esthéticienne**, **médecin**, ou encore **secrétaire**.
- Les étrangers ne peuvent pas non plus occuper des postes d'**exécutants**, lesquels sont réservés aux Thaïlandais. Les candidats étrangers doivent aussi justifier de leurs diplômes comme preuve de leur valeur ajoutée à la société qui se propose de les embaucher.

### 3.3 RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

#### Spécificités locales

Pour obtenir un permis de travail, l'administration thaïlandaise a fixé un salaire minimum, lequel varie d'ailleurs en fonction de la nationalité d'origine du demandeur. Pour les Français, le salaire minimum est de 50 000 THB (environ 1 300 EUR).

#### Grilles indicatives de rémunération

8 régions de Thaïlande ont bénéficié d'une petite augmentation en janvier 2017 : passant à un salaire minimum en Thaïlande de 310 THB par jour, soit 9 300 THB par mois (240 EUR). Mais la loi a fixé un salaire minimum plus élevé, de 15 000 THB (380 EUR), pour les titulaires thaïs d'un diplôme universitaire.

Un jeune diplômé français peut prétendre à un salaire mensuel de 50 000 THB (1 300 EUR), somme qui correspond au minimum requis pour l'obtention d'un permis de travail. Au-delà, cela **dépend de l'expérience**, du **secteur d'activité** et de la **capacité à négocier** du candidat.

Les V.I.E. sont rémunérés environ 2 300 EUR net par mois en vertu du [barème des indemnités d'avril 2017](#).

125

#### Fiscalité applicable aux étrangers résidents en Thaïlande

La fiscalité est la même que pour les nationaux. L'impôt sur le revenu des personnes physiques est fondé sur **plusieurs tranches, de 0% à 35%** en fonction du montant de la rémunération, avec une tranche d'imposition atteignant un maximum de 35% au-delà de 5 millions THB (128 000 EUR). A noter que l'impôt sur le revenu des personnes physiques est le plus souvent prélevé à la source.

---

## SECTION 4. L'ENTREPRENARIAT EN THAÏLANDE

---

### 4.1 PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

Il existerait entre **500 et 1 000 entrepreneurs indépendants** ont créé leur entreprise en Thaïlande, principalement dans les services : tourisme, conseil, communication, hôtellerie, restauration, NTIC, boulangerie, joaillerie, design, etc. Il est difficile à ce jour de se faire une idée précise du nombre d'entreprises créées par des Français en Thaïlande. Leur nombre, lieu d'implantation et secteur d'activité sont autant d'informations qui sont souvent gardées confidentielles par les entrepreneurs eux-mêmes ! Mais pour un entrepreneur qui a réussi, combien sont retournés en France ?

### 4.2 MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

Les raisons ayant poussé les entrepreneurs français à s'expatrier en Thaïlande sont multiples : de nombreux entrepreneurs ont construit leur entreprise en s'appuyant sur un **réseau professionnel déjà tissé dans le pays**, grâce à un précédent poste. Certains ont été poussés par l'**envie d'aventure** dans un pays en plein développement économique. Enfin, d'autres ont été attirés par le **dynamisme de leur industrie** en Thaïlande, y ayant identifié une **opportunité d'affaires** et un environnement plus propice qu'en France. Les PME et ETI y **délocalisent ou étendent leurs activités**.

Il est intéressant de noter que 12% des personnes actuellement salariées et ayant répondu à notre enquête envisagent de créer leur propre entreprise en Thaïlande.

### 4.3 CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

La création d'une société et la conduite d'affaires par les ressortissants étrangers sur le sol thaïlandais sont régies notamment par le *Foreign Business Act (FBA)*. Il existe **trois formes juridiques principales** : *partnerships* (classique ou *limited partnership*), la *Limited Company* (société à responsabilité limitée, privée ou publique, 3 associés minimum) et le commerçant individuel. Peuvent également être formés : bureau de représentation, succursale, et *joint-venture*. A noter qu'il est également possible d'enregistrer une société en ligne.

Les **contraintes s'avèrent toutefois nombreuses** et l'une des plus sévères concerne la propriété d'une société dans le secteur des services. En effet, la part détenue par un ou plusieurs étrangers dans l'affaire ne peut excéder 49%. Le FBA énumère également pour les sociétés étrangères les domaines d'activité qui leur sont interdits ou soumis à restrictions. Ces domaines sont regroupés en 3 catégories :

- Les **domaines interdits** pour des raisons spéciales : la presse, la radio et la télévision, mais aussi des domaines comprenant la culture du riz et autres céréales, l'élevage et la pêche, l'exploitation forestière, le commerce d'objets thaïs antiques à valeur historique.
- Les **domaines liés à la sûreté nationale ou à la sécurité**, ayant un impact sur le monde des arts, du folklore et des traditions, ou touchant aux ressources naturelles et à l'environnement : la production, la distribution et l'entretien d'armes à feu, la fabrication de bijoux et de porcelaines illustrant l'art et la culture thaïs, la production de soie, de sculptures sur bois.
- Les **domaines encore peu aptes à soutenir la concurrence étrangère** : la fourniture de services comptables et juridiques, de guide touristique, l'architecture, la publicité, l'ingénierie, le bâtiment, la vente de nourriture et de boissons.

Un quart des entrepreneurs français en Thaïlande interrogés ont eu des **difficultés à obtenir une licence** pour démarrer leur activité.

Enfin, il est conseillé de se pencher sur les conditions associées aux permis de travail dès l'enregistrement de la société. A noter enfin que la plupart des banques requièrent la présence physique du signataire autorisé lors de l'ouverture du compte bancaire de la société.

### 4.4 SECTEURS PORTEURS

Les opportunités existent dans tous les domaines. Clairement, il faut privilégier les activités qui mettent en œuvre un savoir-faire spécifique, difficile à répliquer, et capable de générer des marges suffisantes pour couvrir le coût additionnel lié au fait d'être étranger. Au regard du coût et de la faible disponibilité de la main-d'œuvre, la Thaïlande n'est pas une destination de délocalisation. Elle offre en revanche un marché domestique important et des opportunités d'export dans la région via l'AEC (*ASEAN Economic Community*).

### 4.5 FINANCEMENT

Il existe **peu d'accès à des financements locaux**. Un quart des entrepreneurs interrogés soulignent qu'ils ont dû faire face à des **difficultés pour obtenir un financement auprès des banques ou ouvrir un compte en banque de société**. Les deux tiers des entrepreneurs interrogés soulignent également des **investissements de départ importants** (capital, coûts de démarrage). La période nécessaire pour arriver au point mort sera plus longue que prévu, il faut donc pouvoir tenir en trésorerie.

A noter qu'en Thaïlande, il n'est pas possible pour un étranger de posséder plus de 49% des parts d'une entreprise (à part pour les entreprises inscrites sous certaines conditions au *Board of Investment (BOI)*). **S'associer avec un partenaire** est donc souvent nécessaire (cela a été le cas pour 40% des entrepreneurs interrogés).

### 4.6 RECRUTEMENT

127

La loi et réglementation thaïlandaises disposent des conditions contraignantes pour une **entreprise souhaitant embaucher un étranger** :

- ✓ Disposer d'un **capital libéré de 2 millions THB** (environ 50 000 EUR) par embauche d'un étranger (pour un emploi comme pour un stage).
- ✓ Respecter un **quota minimum** de 4 Thaï pour 1 étranger.
- ✓ Justifier de la valeur ajoutée du candidat en comparaison à celle d'un Thaï, à travers la rédaction d'une **lettre d'invitation professionnelle**.
- ✓ Verser un **salaire minimum de 50 000 THB** (1 300 EUR), ce qui peut constituer un frein, particulièrement pour le recrutement des jeunes diplômés français, très nombreux à se présenter sur le marché local. A titre de comparaison, un jeune diplômé bac+5 thaï sera embauché à environ 25 000 THB (650 EUR).
- ✓ Soumettre une **demande de visa 'non immigrant B' et un permis de travail** dont le nombre maximal délivré pour une entreprise est de 10. Au-delà il est nécessaire de demander une dérogation au Ministère concerné.

Ces démarches sont assez fastidieuses et complexes. Elles peuvent être problématiques pour les petites entreprises qui demeurent le plus important gisement d'emplois.

Les trois quarts des entrepreneurs interrogés font par ailleurs face à un **renouvellement du personnel très élevé**. La grande majorité des entrepreneurs français en Thaïlande privilégient les contrats locaux pour des raisons de coûts et simplicité, et la moitié a des difficultés à recruter des employés locaux qualifiés.

#### 4.7 PAROLES D'ENTREPRENEURS

« Ce qui me plaît chez mes jeunes ingénieurs français : leur polyvalence, leur proactivité, ils viennent me voir quand ils ne comprennent pas ou lorsqu'ils rencontrent un problème. »

« Employer un jeune Français réduit les problèmes de communication, et sur certaines positions très techniques il est difficile de trouver la solution localement. Au niveau des salaires, les différences entre Thaïlandais et Français ne sont pas si importantes. »

« L'idéal est de pouvoir trouver un employé français, avec un bon parcours professionnel, un niveau d'anglais honnête et qui puisse communiquer en Thaïlandais. »

« De manière générale, le taux de renouvellement des Français est moins important que chez nos cadres locaux, ils changent de société moins souvent. »

« Les principales difficultés que j'ai rencontrées lors de la création de mon entreprise ont été de nature administrative. Ne jamais essayer de créer son entreprise après son arrivée...il faut quelques années en Thaïlande avant de se lancer. »

« Créer une entreprise en Thaïlande en pensant y trouver une main-d'œuvre abondante, qualifiée et avec des niveaux de salaires bas...est la plus grosse erreur que j'ai faite. Créer sa société en Thaïlande est une aventure incroyable...mais ça reste souvent une aventure. Ne jamais oublier que vous n'aurez le soutien d'aucune banque, locale ou française. »

« Ma plus grande fierté est d'avoir réussi à créer un groupe international indépendant et solide. Mes principaux conseils en deux mots ? Courage et ténacité. La Thaïlande reste un bon terrain pour entreprendre. »

*Entrepreneur depuis 1983, 61 ans*

« La réussite de mes équipes, c'est ça ma plus grande fierté. Apprendre la langue thaïe est ma première recommandation : cela vous facilitera grandement l'aspect relationnel, tant avec vos équipes que vos clients. Motivé par l'envie de tenter l'aventure dans un pays en plein développement, nous n'avons jamais fait face à des difficultés particulières, hormis quelques difficultés de recrutement. »

*Entrepreneur depuis 2004, 45 ans*

« Je suis fier que ma société existe encore. Je préconise d'étudier votre projet entrepreneurial longuement et d'y réfléchir à deux fois avant de vous lancer, votre route sera semée de difficultés (gros coûts de démarrage, financement, licence, RH). »

*Entrepreneur depuis 2008, 52 ans*



« Ma plus grande fierté en tant qu'entrepreneur est d'avoir créé notre plus grande usine en Thaïlande. Un des meilleurs conseils que je puisse donner est d'identifier le bon partenaire thaï. Sélectionner et développer les équipes locales est certainement le challenge le plus important. »

*Entrepreneur depuis 1990, 47 ans*

---

## SECTION 5. LES CONDITIONS DE VIE EN THAÏLANDE

---

### 5.1 COÛT DE LA VIE ET LOGEMENT

Les **budgets nourriture** (de 30 THB (0.8 EUR) jusqu'à 500 THB (14 EUR) dans les restaurants plus chics, et **déplacement** varient (une course d'une quinzaine de kilomètres en taxis s'établit généralement à moins de 100 THB (2.5 EUR), ou un trajet en métro à Bangkok (BTS ou MRT) de 10 (0.2 EUR) à 45 THB (1.2 EUR)). Pour mémoire, le taux de TVA est en Thaïlande de 7%.

L'**offre immobilière à Bangkok** est particulièrement avantageuse pour les **locataires**, dans la mesure où il y a sur le marché de très nombreux appartements de bonne qualité à des prix abordables. L'échelle des prix est très large : on peut trouver un appartement de 150-200 m<sup>2</sup> à moins de 37 000 BHT (1 000 EUR) dans certains immeubles ou quartiers. Il est possible de trouver un studio à partir de 10 000 THB (260 EUR). Les étrangers peuvent **acheter** un appartement dans un condominium (sous réserve que 50% de la surface totale de l'immeuble ne soit pas détenue par des étrangers).

**129**

---

### 5.2 SANTÉ ET RETRAITE

Les étrangers qui perçoivent un salaire en Thaïlande sont assujettis, comme les nationaux, au **régime de la sécurité sociale thaïlandaise**, le *Social Security Fund (SSF)*, qui couvre uniquement les risques maladie. La cotisation mensuelle s'élève à 10% du salaire brut, dont la moitié est prise en charge par l'employeur, et l'autre moitié par le salarié, étant entendu que cette part de 5% pour l'employeur comme pour le salarié est plafonnée à 750 THB par mois (20 EUR). Chaque salarié est rattaché à un hôpital public où il doit aller se faire soigner s'il veut se faire rembourser. Cependant, cette couverture maladie ne prend pas en charge la totalité des frais et les soins prodigués dans les hôpitaux publics sont de moins bonne qualité que dans les établissements privés. L'attente y est également beaucoup plus longue. Il est donc fortement conseillé aux étrangers d'adhérer volontairement à la **Caisse des Français de l'Étranger (CFE)**, avec éventuellement en sus une mutuelle complémentaire ou une assurance privée.

Contrairement à une idée reçue, les soins dans les hôpitaux privés de Thaïlande ne sont pas bon marché et peuvent atteindre des montants similaires à ceux pratiqués en France. Pour approfondir la question : [Gavroche Thaïlande](#).

Pour plus d'informations sur la **retraite**, consultez le site [Retraite en Thaïlande](#).

## 5.3 SCOLARISATION

### Établissements français

Le Lycée Français International de Bangkok ([LFIB](#)) accueille 960 élèves (2017) de 3 à 18 ans, depuis la petite section de maternelle jusqu'à la terminale. Établissement reconnu par les Ministères de l'Éducation nationale français et thaïlandais, il offre un enseignement conforme aux instructions, programmes et horaires officiels français. L'anglais et le thaï sont enseignés dès la maternelle. Les coûts de scolarité s'échelonnent, selon les niveaux d'étude, entre 4 500 EUR et 6 500 EUR par année scolaire et un droit d'entrée de 110 000 THB (2 500 EUR) est demandé lors de la première inscription (échelons sur le [site du LFIB](#)).

Consultez les **autres structures éducatives françaises** en Thaïlande [ici](#).

### Établissements internationaux

De nombreux établissements internationaux sont présents en Thaïlande et accueillent à la fois des élèves thaïs et étrangers. Les frais de scolarité y sont généralement plus élevés que ceux du LFIB et peuvent dépasser 15 000, voire 20 000 EUR, par élève et par année scolaire.

Consultez la **liste exhaustive des établissements internationaux** [ici](#).

**130**

### Établissements locaux

La maîtrise de la langue thaïlandaise est un prérequis. Si certaines universités locales ont des départements internationaux, une bonne maîtrise de la langue anglaise est indispensable.

### Enseignement à distance

[CNED](#), en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

---

## SECTION 6. LIENS ET CONTACTS EN THAÏLANDE

---

### AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France en Thaïlande : [site](#), [Twitter](#).
- Comité CCE Thaïlande : [site](#).
- Service Economique de l'Ambassade de France en Thaïlande : [site](#).
- Mission Économique BusinessFrance en Thaïlande : [site](#).
- Agence Française de Développement en Thaïlande : [site](#).

## ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce Franco-Thai : [site](#), [LinkedIn](#).
- Alliance Française de Bangkok : [site](#).
- Liste et contacts des Alliances Françaises en Thaïlande : [ici](#).
- Liste des associations françaises et francophones en Thaïlande : [ici](#).

## POUR EN SAVOIR PLUS

- Consultez le dossier expatriation Thaïlande sur France Diplomatie : [ici](#).
- Le Petit Journal : [site](#).
- Gavroche Thaïlande : [site](#)



Restez connectés avec les CCE de Thaïlande :

**[SITE INTERNET CCE THAÏLANDE](#)**

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST



**ÉRIC DURAND**

Président du Comité CCE Thaïlande,  
Rédacteur Chapitre Thaïlande



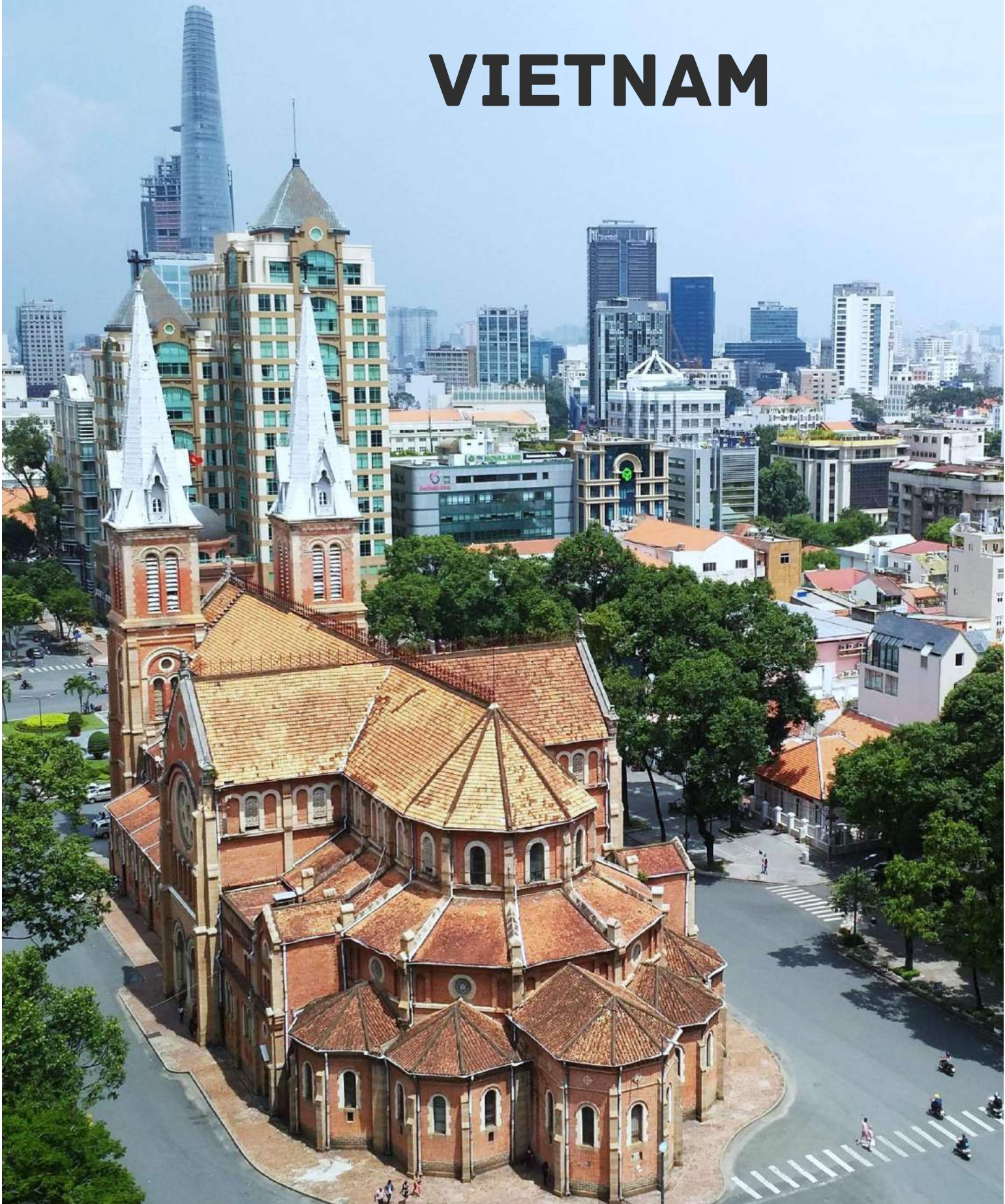
**LAURENT LANDIÉ**

Coordinateur et Rédacteur, Chapitre Thaïlande

Avec le soutien de la Chambre de Commerce Franco-Thaï et de sa responsable des ressources humaines, Madame **KAEWTA SRICHA-PETIT**.



# VIETNAM



## ZOOM SUR : LE VIETNAM

### SOMMAIRE

Introduction. Présentation générale du Vietnam .....	136
Présentation générale du pays et de son économie .....	136
La présence française .....	136
Section 1. Le Vietnam : pourquoi ?.....	137
Pourquoi venir au Vietnam ?.....	137
Pourquoi quitte-t-on le Vietnam ? .....	137
Paroles de Français.....	138
Section 2. Les conditions légales de séjour et de travail .....	139
2.1 Types de visas.....	139
2.2 Critères et risques légaux liés à une activité sans titre de séjour correspondant .....	140
2.3 Conseils pratiques pour l'obtention d'un visa.....	140
Section 3. La recherche d'un emploi au Vietnam .....	140
3.1 Recherche d'un emploi ou stage au Vietnam .....	140
Prérequis pour un stage .....	140
Prérequis pour un emploi.....	140
Conseils pratiques.....	141
Quels acteurs contacter ? .....	141
Paroles de Français.....	141
3.2 Panorama des opportunités d'embauche .....	143
Secteurs porteurs .....	143
Compétences fortement recherchées.....	143
Les secteurs saturés.....	143
Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers.....	143
3.3 Rémunération et fiscalité .....	144
Spécificités locales .....	144
Grilles indicatives de rémunération.....	144
La fiscalité applicable aux étrangers résidents au Vietnam .....	144
Section 4. L'entrepreneuriat au Vietnam .....	145

## LES FRANÇAIS FACE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ASIE DU SUD-EST

4.1 Présence des EFE, PME et ETI .....	145
4.2 Motivations des entrepreneurs.....	145
4.3 Conditions pour la création d'entreprises.....	145
4.4 Secteurs porteurs .....	146
4.5 Financement .....	146
4.6 Recrutement .....	146
4.7 Paroles d'entrepreneurs .....	147
Section 5. Les conditions de vie au Vietnam .....	148
5.1 Coût de la vie et logement .....	148
5.2 Santé et Retraite.....	148
5.3 Scolarisation.....	149
Établissements français.....	149
Établissements internationaux .....	149
Enseignement à distance .....	149
Section 6. Liens et contacts au Vietnam.....	149
Autorités françaises dans le pays.....	149
Associations dans le pays .....	149
Pour en savoir plus .....	150

---

## INTRODUCTION. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU VIETNAM

---

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU PAYS ET DE SON ÉCONOMIE

La République Socialiste du Vietnam, avec ses 90 millions d'habitants est un **État à parti unique**, dirigé par le Parti communiste du Vietnam. Au cours des années 1980, le Vietnam a amorcé son passage d'une économie dirigiste à une « économie de marché à orientation socialiste ». Depuis lors, le niveau de vie s'est considérablement amélioré, avec une croissance moyenne de 7% entre 1986 et 1997. Le rythme a depuis quelque peu diminué, mais les années récentes ont tout de même montré des taux aux alentours de 5% et le gouvernement s'est fixé pour objectif un **taux annuel moyen de croissance de 6,5 à 7 %** pour 2016-2020, après une année 2015 où la croissance a atteint 6,7 % (Source : DG Trésor). La demande intérieure et les exportations sont notamment en augmentation constante. Le Vietnam a accédé à l'ASEAN, puis à l'OMC en 2007.

En 2017, l'actualité économique est prometteuse, avec la mise en place depuis le 31 décembre 2015 de l'AEC (« ASEAN Economic Community », la communauté économique formée par les 10 États membres de l'Association des pays du Sud-Est asiatique) qui se matérialise et l'important accord de libre-échange entre le Vietnam et l'Union européenne dont les négociations se sont achevées et dont l'entrée en vigueur est prévue pour 2018.

### LA PRÉSENCE FRANÇAISE

136

---

La France a une histoire particulière avec le Vietnam. La présence française y est pour cette raison sans doute plus affirmée que dans d'autres pays de la région.

La France était le **2<sup>ème</sup> partenaire commercial européen du Vietnam fin 2015**, avec 5,5 Mds EUR d'échanges, et se plaçait au 3<sup>ème</sup> rang des investisseurs européens, derrière l'Allemagne, et au 16<sup>ème</sup> rang des investisseurs mondiaux. En 2015, la France était le 2<sup>ème</sup> bailleur de fonds bilatéral (en termes d'engagements d'aide publique au développement – en stock) du Vietnam après le Japon (Source : DG Trésor). **Plus de 300 implantations françaises** y sont présentes, qui représentent **34 000 emplois** et un **chiffre d'affaires évalué à 1 363 M EUR**, et 2 480 entreprises françaises ont exporté vers le pays en 2015 (+93 par rapport à 2014) (Source : DG Trésor et Ministère des Affaires étrangères – Fiche Repères économiques, juillet 2016). L'implantation des entreprises est particulièrement significative dans le secteur de la santé, la filière agricole et agro-alimentaire, les infrastructures, l'hôtellerie et les services. Les entreprises françaises à avoir réussi sont nombreuses (hôtellerie, télécommunication notamment).

Il y aurait **7 400 résidents français** au 1<sup>er</sup> janvier 2016 selon le Ministère des Affaires étrangères. Le Vietnam attire notamment de jeunes Français, en quête d'opportunités professionnelles mais aussi poussés par la recherche de l'exotisme et d'aventures.



Taux de change au 1<sup>er</sup> septembre 2017 : 1 EUR = 27 019 dôngs. Il convient de noter que la volatilité du taux de change du dông est forte (taux de change au 1<sup>er</sup> janvier 2017 : 1 EUR = 23 957 dôngs), les chiffres donnés ci-dessous sont donc susceptibles de fortement varier.

---

### SECTION 1. LE VIETNAM : POURQUOI ?

---

#### POURQUOI VENIR AU VIETNAM ?

Les motivations qui poussent les français à s'installer au Vietnam sont multiples. Mais pour la majorité des français ayant répondu à notre enquête, c'est en premier lieu le potentiel de développement du pays et les opportunités qui y sont associées qui attirent, couplés à une envie d'aventure et de dépassement. Les raisons les plus souvent évoquées pour venir au Vietnam sont :

- **L'aventure dans un pays ayant une culture différente.** Les Français, en stage tout particulièrement, perçoivent le Vietnam comme un bon tremplin pour lancer leur carrière professionnelle à l'international (55% des sondés), et identifient l'attrait de la culture, l'enrichissement linguistique et l'image du Vietnam comme facteurs clefs (ces éléments reviennent chez 60% des sondés).
- **La volonté de travailler dans un pays à forte croissance et dynamique,** et présentant des opportunités d'évolution de carrière particulièrement intéressantes.
- **Le bon rapport entre la qualité de vie et le coût de la vie,** notamment en comparaison avec les autres pays de la zone. Le haut niveau de confort de vie est un élément qui revient le plus souvent et est mis en avant par 55% des sondés. Il est particulièrement prévalent chez les jeunes actifs.
- **Suivre un conjoint.** C'est le cas de 15% des personnes interrogées.

15% des personnes sondées ont choisi de rester au Vietnam suite à une première expérience professionnelle dans le pays.

#### POURQUOI QUITTE-T-ON LE VIETNAM ?

La majorité des Français salariés qui quittent le pays le font pour des **raisons professionnelles**, s'étant vu offert un poste plus intéressant dans un autre pays, ou n'ayant pu trouver un emploi à la fin de leur contrat. La difficulté du conjoint « suiveur » à trouver un emploi peut aussi entrer en ligne de compte dans cette décision. Pour un tiers des sondés, c'est la **qualité de vie** (pollution, villes bruyantes et peu aménagées) et les **grandes différences culturelles** (difficulté de communication) qui poussent au départ.

Les stagiaires et V.I.E. qui quittent le pays retournent pour la grande majorité en France pour **poursuivre ou terminer leurs études**, ou sont poussés au départ par **l'envie de découvrir un autre pays** et une autre culture.

Parmi les Français qui quittent le Vietnam, 40% retournent en France, 25% s'expatrient vers un autre pays de l'Asie du Sud-Est, 20% rejoignent l'Europe, et le reste choisit de s'installer dans une autre région du monde.

### PAROLES DE FRANÇAIS

*« Nous avons passé trois ans d'expatriation en Chine, puis sommes retournés cinq ans en France dans un contexte morose... Avec la volonté de travailler dans des pays à forte croissance et donc dynamiques, où tout reste possible et est à faire, nous avons décidé avec mon épouse de repartir en Asie du Sud-Est : Thaïlande ou Vietnam. Nous voici au Vietnam. Nous avons fait face aux problèmes habituels : trouver une école et un logement. Il y a des choix à faire qui ne sont pas faciles quand on est à distance. Le Vietnam, il s'agit d'une belle destination pour une expatriation avec un peuple qui sait prendre le temps de vivre et qui n'a pas cette course effrénée à l'argent comme la Chine. Le pays reste toutefois sous l'emprise de la corruption. Les expatriés découvriront une vie agréable et tranquille au Vietnam, la douceur de l'Asie se trouve ici. La pollution reste un problème grave qui deviendra un sérieux frein s'il n'est pas réglé par le gouvernement. »*

*« Foncez! Tant professionnellement que culturellement, le Vietnam est un pays plein de ressources. »*

**138**

*« Trois difficultés principales lors d'une expatriation au Vietnam : la confrontation à une barrière culturelle forte sur le plan personnel et professionnel, l'adaptation aux conditions climatiques (chaleur, humidité et pluie imprévisible), et l'incompréhension orale et les imprécisions linguistiques au quotidien. Il faut être conscient que la vie au Vietnam n'est pas si simple et bon marché. Certaines choses sont plus accessibles qu'en France mais l'inverse est également vrai. Il faut aussi faire preuve de flexibilité, de patience et être à l'écoute de ce pays qui nous accueille. »*

*« Je perçois le mode de vie comme étant très simple au Vietnam, le monde des affaires est simplifié en comparaison avec les systèmes juridiques européens complexes. L'anglais peut être un problème mais je pense que cela est en train d'évoluer rapidement. »*

*« Il y a au Vietnam beaucoup d'entreprises françaises ainsi qu'une communauté plutôt soudée dès que l'on s'y implique, mais les opportunités se créent aussi dans les autres entreprises étrangères. Je conseille à tout jeune qui recherche une expérience dépaysante à l'étranger de chercher au Vietnam, il ou elle ne sera pas déçu(e). »*

*« Pour moi, il y a deux contraintes ou difficultés au Vietnam : sur le plan professionnel, l'isolement par rapport au système français et les difficultés à l'avenir de le réintégrer (c'est mon expérience personnelle, étant employée localement en Asie depuis 13 ans). Sur le plan personnel : l'éloignement*

*familial. Ce qui m'a poussé à rester, c'est sur le plan professionnel, le dynamisme économique et les opportunités professionnelles. Sur le plan personnel, le relatif bon rapport qualité versus coût de la vie (par rapport à d'autres villes ou pays dans la zone). »*

*« De plus en plus de français tentent de s'expatrier au Vietnam, et je pense que la différence se fait dans une bonne préparation de cette expatriation. La maîtrise de l'anglais est indispensable et si l'on peut parler vietnamien, c'est un avantage considérable ! »*

*« Bùì Việ̀n, avec modération ! Plus sérieusement : dans la vie de tous les jours, il faut savoir s'adapter et être flexible. La mentalité vietnamienne diffère de la mentalité française et le conflit est un élément à éviter à tout prix. Ne soyez donc pas trop insistants, ne r lez pas en bons Français qui se respectent et ne haussez pas le ton, cela ne fera que envenimer la situation. Tout se sera pas fluide au cours de votre expatriation (inondations flash, incompréhensions culturelles, entourloupes, etc.). Et demandez le prix des bánh mì avant la commande...ou préparez-vous à payer trois fois le prix « local » le cas contraire... Mais par-dessus tout : préparez-vous à tomber amoureux du pays ! »*

---

## SECTION 2. LES CONDITIONS LÉGALES DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

---

### 2.1 TYPES DE VISAS

139

Les étrangers souhaitant exercer une activité professionnelle au Vietnam doivent, dans la plupart des cas, obtenir un permis de travail, et ce avant d'arriver sur le territoire vietnamien. Une autorisation doit être demandée par l'employeur, qui doit justifier de la nécessité de recruter un étranger. Les administrations concernées sont le Ministère du Travail, le Ministère de l'Immigration, et le Comité populaire provincial doit également donner son autorisation.

La nouvelle loi sur l'entrée, la sortie, le transit et la résidence des étrangers au Vietnam n°47/2014/QH13, entrée en vigueur en janvier 2015, a mis en place 20 types de visas différents, dont :

- Le **visa DH, visa d'études** (étudiants ou stagiaires), valable 1 an.
- Le **visa HN, visa d'affaires** (visite professionnelle), valable 3 mois.
- Les **visas LD (toutes entreprises) ou DN (entreprise vietnamienne), permis de travail**, valables respectivement 2 an et 1 an. Ils permettent la délivrance d'un visa TT, valable 1 an aux conjoints et enfants de moins de 18 ans à leur charge.
- Le **visa DT**, valable 5 ans et destiné aux investisseurs ou avocats étrangers.

Certaines situations donnent lieu à une exemption de permis de travail, en particulier les travailleurs détachés au sein d'un même groupe dans certains secteurs ou certaines professions particulières, comme les avocats. L'employeur doit obtenir de l'autorité locale une lettre confirmant l'exemption de permis de travail pour l'employé en question.

A noter qu'il n'est plus possible de transformer un visa de tourisme en permis de travail en restant sur le territoire vietnamien.

### 2.2 CRITÈRES ET RISQUES LÉGAUX LIÉS À UNE ACTIVITÉ SANS TITRE DE SÉJOUR CORRESPONDANT

Un étranger travaillant sans permis de travail fera l'objet d'une mesure de « **déportation** », selon les textes en vigueur. Une violation de la loi sur l'immigration est également passible de 40 millions de dôngs (1 500 EUR) d'**amende**.

### 2.3 CONSEILS PRATIQUES POUR L'OBTENTION D'UN VISA

Dans le cas de l'obtention d'un permis de travail pour un étranger venant travailler au Vietnam sur la base d'un contrat de travail, le contrat de travail sera en théorie signé après obtention du permis de travail. De plus, ces documents ne font pas partie de la liste des documents à fournir obligatoirement pour le dossier de demande du permis de travail.

Bien noter que les visas d'affaires et permis de travail ne sont délivrés que lorsque le partenaire vietnamien a obtenu l'**accord préalable des autorités vietnamiennes** pour accueillir un étranger afin de l'associer à son activité.

---

## SECTION 3. LA RECHERCHE D'UN EMPLOI AU VIETNAM

---

### 3.1 RECHERCHE D'UN EMPLOI OU STAGE AU VIETNAM

#### Prérequis pour un stage

Il est conseillé d'avoir a minima un niveau master, et la maîtrise de l'anglais est indispensable.

#### Prérequis pour un emploi

- ✓ La **maîtrise du vietnamien** peut être un atout intéressant dans certains secteurs (restauration et hôtellerie notamment) mais n'est jamais indispensable pour les étrangers.
- ✓ L'**anglais** est en revanche indispensable, à quelques rares exceptions. La maîtrise du **français**, en plus de l'anglais, est également un véritable atout, qui permet d'être recruté par des entreprises ou organisations françaises au Vietnam.
- ✓ Les **formations à l'étranger (académiques ou professionnelles)**, surtout en Occident, sont particulièrement valorisées en comparaison des formations locales. Il est donc recommandé d'arriver avec un bagage académique déjà complet et de bonnes expériences professionnelles.
- ✓ Une **certaine connaissance du Vietnam** est un prérequis quasi indispensable.

### Conseils pratiques

La **présentation de son profil (CV, LinkedIn) doit être bilingue anglais et français**. Le Vietnam est un pays de **réseaux et de connaissances**. Les étrangers sur place peuvent fréquenter utilement les différentes conférences, foires professionnelles ou évènements rassemblant les personnes présentes dans leur secteur.

Il est conseillé de prévoir une **période de battement** pour la recherche d'emploi : hors salarié muté par leur entreprise ou en détachement et tous secteurs confondus, 70% des sondés ont trouvé leur poste en moins de 3 mois, 20% entre 3 à 6 mois, et 10% ont mis plus de 6 mois pour décrocher un emploi.

A noter, enfin, que **les trois quarts des sondés ont trouvé leur poste après leur arrivée au Vietnam**, il est donc difficile de décrocher un poste au Vietnam depuis la France, sans être détaché ou muté par une entreprise. Plus de la moitié d'entre eux avaient ciblé spécifiquement le Vietnam dans leur recherche d'emploi.

### Quels acteurs contacter ?

Près du tiers des demandeurs d'emplois au Vietnam ayant répondu à notre enquête ont trouvé une opportunité professionnelle par l'intermédiaire de leur **réseau**. 20% ont quant à eux décroché leur emploi via des **sites d'offres d'emplois**, LinkedIn, ou en postulant directement sur le **site internet de leur entreprise**. Le reste des français sont également **détachés ou mutés** directement par leur entreprise, ont été contactés par un **chasseur de tête**, ou par l'intermédiaire de la **Chambre de Commerce et d'Industrie Française au Vietnam** (CCIFV, [site internet](#)).

Les institutions suivantes pourront donner de bons conseils et recensent les offres d'emploi : la CCIFV, **Business France**. Des **associations de francophones** permettent également de rencontrer la communauté expatriée francophone, comme le [Cercle des Francophones de Hanoi](#).

Des offres d'emplois ou stages sont également disponibles sur [Vietnamworks](#) ou encore [Workin'Asia](#).

### Paroles de Français

*« Il y a beaucoup d'opportunités, difficiles à saisir lorsque l'on n'est pas dans le pays. Il faut parler le vietnamien pour des postes opérationnels. Nous restons dans des systèmes avec une corruption omniprésente qu'il faut bien intégrer. Le pays étant en plein développement, il manque encore des structures d'industrie et des compétences. »*

*« Soyez flexible dans votre recherche d'emploi et ne vous censurez pas en ne visant que les petites entreprises. De nombreuses entreprises internationales seront intéressées par le profil d'une personne parlant français et anglais, surtout si elles ont des clients ou partenaires français. Une fois votre job acquis, se rappeler que la hiérarchie a un poids et demande un respect plus important qu'ailleurs, et que pour suggérer un projet ou une idée, il est plus malin de prendre des détours et faire quelques*

*courbettes. Faites l'effort de déposer vos CV en personne si vous êtes déjà dans le pays, c'est apprécié. Allez aux évènements networking mensuels de la CCIFV/UFE, cultivez votre réseau. Si vous parlez bien anglais et comme job alimentaire pendant votre recherche d'emploi, pensez à donner des cours d'anglais, les annonces courent les đường et les postes sont très bien rémunérés. »*

*« Renseignez-vous, lors de votre recherche d'emploi, auprès de la CCIFV ou CIVI/ envoyez de nombreux CV à toutes les sociétés possible, faites jouer votre réseau, regardez sur les groupes Facebook regroupant les expatriés. »*

*« Je conseille d'être sur place, d'avoir un savoir-faire ou une expertise spécifique (et qui est en demande au Vietnam), parler anglais (et d'autres langues si possibles), et selon le niveau d'expérience, de garder une flexibilité au niveau des exigences salariales. »*

*« Les opportunités professionnelles plus nombreuses au Vietnam qu'en France dans l'hôtellerie et le tourisme, je me suis installée au Vietnam car le pays offrait un potentiel important de développement en 2003. L'absence de questionnement et de dialogue face aux directives du supérieur hiérarchique et le peu de participation active des subordonnés pendant les réunions m'ont surprise au début mais je n'ai pas rencontré de difficultés particulières. Il convient d'être flexible et ouvert d'esprit quand on s'expatrie. Au Vietnam ou ailleurs, faire preuve de respect, d'empathie, de curiosité pour comprendre les différences culturelles. »*

*« Si vous souhaitez vous expatrier dans le pays, je conseille de venir sur place, faire un voyage de « découverte et approvisionnement », et rencontrer les acteurs pour partager leur expérience. »*

*« Soyez irréprochable sur votre présentation, n'hésitez pas à démarcher des entreprises en l'absence d'annonces. Il peut y avoir une barrière linguistique puisque certains vietnamiens ne parlent que très peu voire pas du tout anglais. Il faut réussir à aller au-delà de ce cap pour obtenir des résultats prometteurs. »*

*« La quasi-totalité (90%) des offres d'emploi publiées sur les sites recherche d'emploi dans le pays ne sont ouvertes qu'à des citoyens vietnamiens (ou des locuteurs vietnamiens) avec des salaires locaux (c'est à dire... « low cost »). Le Consulat de France propose également de telles offres d'emploi en « contrat local » à 400 USD par mois ! Quant aux offres de Pôle Emploi International, avec vos dix doigts, vous ferez le tour du pays tout entier... Ici, tout le monde cherche du travail et les étrangers qui s'imaginent que c'est plus facile qu'en France se trompent très lourdement ! Ils vivent généralement "au jour le jour" et dans une précarité permanente. La vraie bonne formule pour le Vietnam, c'est d'être envoyé par une entreprise étrangère ou mieux encore être détaché, fonctionnaire français, VIE, VIA, VSL (Volontariat de Solidarité Internationale), etc... A noter que sur la seule année 2017, le pays devra créer 1 700 000 emplois pour placer tous ses jeunes diplômés nationaux (la moyenne d'âge de la population étant de 28 ans). »*

« Pour plus de facilité, je conseille de trouver un poste avant d'arriver au Vietnam, si possible. Si ce n'est pas le cas, je sais qu'il y a beaucoup de boulot ici (à Saigon en tout cas), il faut juste être très motivé, s'activer dans la recherche et des opportunités se présenteront à vous. »

« Deux conseils : préparez votre expatriation et anticipez votre retour. »

« Préparez votre recherche et venez sur place, réseautez au maximum, utilisez les sites spécialisés (Vietnamworks, LinkedIn, etc...) et préparez-vous bien. Utilisez votre réseau, EUROCHAM, le réseau des expatriés. »

« Rendez-vous sur place et prenez le temps de vous intégrer dans les différent réseaux professionnels. Un seul mois peut suffire à trouver un premier poste intéressant. »

### 3.2 PANORAMA DES OPPORTUNITÉS D'EMBAUCHE

#### Secteurs porteurs

L'ingénierie, le tourisme, l'hôtellerie et la restauration, l'export d'artisanat, les services financiers, les technologies numériques sont les secteurs les plus porteurs.

#### Compétences fortement recherchées

Pour les anglophones natifs, le secteur de l'éducation (cours particuliers) est extrêmement demandeur. Les non-natifs peuvent aussi en profiter, à condition que leur niveau d'anglais soit acceptable.

#### Les secteurs saturés

Pas de seuil de saturation. Les conditions proposées aux jeunes occidentaux dans certains secteurs sont toutefois de moins en moins intéressantes. Dans le tourisme, les jeunes étrangers subissent ainsi la concurrence des Vietnamiens, dont le niveau d'éducation augmente et qui maîtrisent parfaitement les langues étrangères.

#### Secteurs et fonctions fermés ou restreints pour les étrangers

Les secteurs de la banque, de l'assurance, des mines, de la défense ainsi que l'investissement dans l'éducation (création d'école) connaissent de nombreuses restrictions.

### 3.3 RÉMUNÉRATION ET FISCALITÉ

#### Spécificités locales

Si ce n'est pas, ou rarement, le cas pour les entreprises à capitaux domestiques ou étrangers, de nombreux employés locaux (employés de maison de maison, occupant des postes de ménage ou gardiennage) ne sont pas déclarés et sont rémunérés chaque mois en espèces.

#### Grilles indicatives de rémunération

Les salaires peuvent être très différents d'une entreprise à l'autre. Les **entreprises locales** (à capitaux vietnamiens) offrent généralement une rémunération dans la fourchette basse (de 12 millions à 35 millions de dôngs (450 à 1 300 EUR), selon les compétences, pour des premiers emplois). Les **entreprises à capitaux étrangers** proposent généralement des rémunérations supérieures, en moyenne jusqu'à 65 millions de dôngs (2 500 EUR) par mois.

- Un stagiaire français sous convention de stage avec une école française au Vietnam peut toucher jusqu'à **550 EUR par mois**, tandis qu'un vacataire vietnamien en structure internationale percevra 11 millions de dôngs (400 EUR) par mois.
- Un cadre français débutant en contrat local au Vietnam, en structure internationale perçoit un salaire compris entre **40 et 72 millions de dôngs (1 500 à 2 700 EUR)** par mois.
- Les V.I.E. sont rémunérés environ **2 400 EUR** par mois en vertu du [barème des indemnités de juillet 2017](#).

**144**

---

Avec la fin de la crise économique et financière en Europe, on a assisté à l'arrivée de nombreux jeunes français venus « tenter leur chance » au Vietnam et qui sont prêts à accepter des postes autour de 27 millions de dôngs (1 000 EUR) par mois voire parfois moins.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter [VietnamOnline](#), [ThanhNien News](#), [Salary Explorer](#), ou encore le site du [Vietnam Trade Office in the USA](#).

Il convient enfin de prendre en compte la forte volatilité du taux de change du dông. L'impact est important pour les personnes sous contrat local qui sont payées en dôngs. Par ailleurs, les salaires pour les étrangers se négocient en dollars ou en dôngs mais très rarement en euros.

#### La fiscalité applicable aux étrangers résidents au Vietnam

Les étrangers sont soumis au régime général de la fiscalité, notamment l'impôt sur le revenu. Sont considérés comme résidents fiscaux, les étrangers qui justifient d'un séjour égal ou supérieur à 183 jours au Vietnam dans une période de 12 mois à compter de leur première entrée dans le pays. Le



pays applique depuis 2009 un système de tranches progressives de 5% à 35 % pour l'impôt sur le revenu, avec un seuil imposable de 9 millions de dônks depuis 2013.

---

## SECTION 4. L'ENTREPRENARIAT AU VIETNAM

---

### 4.1 PRÉSENCE DES EFE ET TPE/PME/ETI

Le Vietnam regroupe environ 240 EFE, PME et ETI (contre 60 grands groupes français).

Le pays accueille depuis octobre 2016 un « **French Tech Hub** » labellisé par le Gouvernement français. La French Tech Viet regroupe plus de 1 500 personnes et une dizaine de projet. Le site de la French Tech Viet est accessible [ici](#). Suivez-en les actualités sur [Facebook](#) ou [Twitter](#).

### 4.2 MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

De nombreux entrepreneurs français au Vietnam sont des **jeunes et moins jeunes attirés par le dynamisme de leur industrie** et identifiant une opportunité d'affaire et de création au sein du pays. De nombreux entrepreneurs ont également construit leur entreprise en s'appuyant sur un **réseau professionnel déjà forgé** dans le pays, grâce à un précédent poste au Vietnam ou dans la région.

145

---

### 4.3 CONDITIONS POUR LA CRÉATION D'ENTREPRISES

La création d'une entreprise par un étranger implique d'obtenir des autorités locales la délivrance d'un certificat d'enregistrement de l'investissement. Il s'agit d'une décision de l'autorité compétente autorisant l'investisseur étranger à réaliser son projet d'investissement. En principe, il n'y a pas de seuil minimum officiel sur le capital total d'investissement (capital envisagé pour toute la durée de l'investissement) et le capital social (que l'investisseur devra contribuer dans un délai de 3 mois à compter de la création de la société), à l'exception de certains secteurs d'activités pour lesquels un capital légal est exigé (secteurs immobilier ou de l'éducation par exemple). En pratique toutefois, les autorités vietnamiennes veilleront à ce que les données du projet d'investissement étranger (notamment financières) soient cohérentes avec le projet d'investissement présenté. En fonction des activités de l'entreprise, il faudra démontrer que le capital choisi est suffisant pour les besoins opérationnels de l'entreprise (compter un minimum de 10 000 USD de capital social pour les petites structures par exemple).

Le Vietnam s'est engagé à « ouvrir » de nombreux secteurs lors de son accession à l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC). D'autres secteurs font l'objet d'une réglementation nationale spécifique aux termes de laquelle le Vietnam a pris l'initiative d'accueillir les investissements étrangers. De façon générale, les autorités conservent en pratique un large pouvoir discrétionnaire pour délivrer le certificat d'enregistrement de l'investissement.

Les formes sociales sont proches du droit français, notamment la société à responsabilité limitée et la société anonyme. Les sociétés à capitaux étrangers ont l'obligation de faire auditer leurs comptes chaque année. Comme toutes sociétés, elles ont également l'obligation de recruter un chef comptable titulaire d'un diplôme vietnamien ou reconnu et qui bénéficie d'une certaine indépendance pour gérer la comptabilité de la société.

Un des problèmes mis en avant par de nombreux entrepreneurs au Vietnam est le respect de la propriété intellectuelle : si le cadre juridique existe, sa mise en application effective est difficile.

### 4.4 SECTEURS PORTEURS

La création d'entreprise connaît de nombreuses restrictions dans un certain nombre de secteurs. La politique du pouvoir consiste cependant depuis plusieurs années à élargir les secteurs non conditionnés. La plupart des secteurs sont porteurs pour les entreprises françaises, notamment dans les 4 familles prioritaires « Mieux » identifiées par la Ministre du Commerce extérieur et qui mettent en adéquation le savoir-faire français avec les besoins du Vietnam : « Mieux » vivre en ville, se soigner, communiquer, se nourrir.

- Les secteurs porteurs traditionnels sont les infrastructures de transport (aéroportuaires, portuaires, transports urbains) et d'énergie, urbanisme, environnement (eau, déchets, air), industries mécaniques, plasturgie, filières animales (génétique, alimentation, élevage), vins et spiritueux.
- De nouveaux axes de développement : tourisme, santé (pharmacie, services et équipements médicaux), cosmétique, distribution (franchise, e-commerce), luxe, TIC (contenu numérique, logiciels d'entreprises, jeux vidéo), hautes technologies, formation professionnelle. Si la restauration est un secteur ouvert pour l'investissement depuis l'accession du Vietnam à l'OMC en 2007, il existe peu de restaurants détenus par des sociétés vietnamiennes à capitaux 100% étrangers.

Il est parfois nécessaire de s'associer à une entreprise locale ou de remplir certaines conditions pour investir dans ces secteurs. Le rapatriement de capitaux ne pose pas trop de problèmes particuliers s'il est bien documenté.

### 4.5 FINANCEMENT

Il n'existe **aucune facilité de financement pour les entreprises étrangères**. Les banques sont particulièrement réticentes à accorder des financements aux entreprises récemment créées (moins de 3 ans).

### 4.6 RECRUTEMENT

Hormis les restrictions liées aux permis de travail eux-mêmes, il n'existe aucune condition particulière pour une entreprise souhaitant recruter des étrangers (pas de capital social minimal, salaire minimal, ou quota maximal de travailleurs étrangers par entreprise).

#### 4.7 PAROLES D'ENTREPRENEURS

« C'est avant tout mon projet professionnel de démarrer une nouvelle filiale, qui m'a poussé à m'expatrier au Vietnam. Puis l'envie de découvrir le Vietnam, qui vit une phase de transformation économique et sociale importante, et la perspective de pouvoir construire quelque chose dans un pays où il y a beaucoup de besoins m'ont poussé à y rester. Ma plus grande fierté est d'avoir pu transformer mon idée entrepreneuriale en clients satisfaits et avec un sentiment de responsabilité partagé par les équipes. Il faut en revanche savoir accepter des compromis sur la qualité de vie. Trouver les bons interlocuteurs et recruter du personnel qualifié sont nos principales difficultés. Nous recrutons uniquement en contrat local car les clients sont essentiellement locaux, et il y a une courbe d'apprentissage de la culture des affaires locale qui est difficile. Quels conseils à de futurs entrepreneurs français au Vietnam ? Il est peut-être encore tôt pour que nous puissions donner des conseils, mais entourez-vous bien, et sachez être très ouverts pour adapter votre business model aux contraintes locales. »

*Entrepreneur au Vietnam depuis 2015*

« C'est la volonté de travailler dans une économie en développement mais à taille humaine (à l'opposé de la Chine ou de l'Inde), avec un potentiel de croissance fort, et un environnement culturel riche qui m'a poussé à monter ma société au Vietnam. Je voulais aussi apporter une valeur ajoutée réelle et de contribuer au développement industriel du pays. Deux difficultés principales dans la construction de mon projet : la langue, et le travail avec des sociétés vietnamiennes (impayés et peu de considération des engagements contractuels). Mes plus grandes fiertés ? Avoir développé l'activité régionalement à partir d'une expérience au Vietnam, avoir développé une expertise réelle dans un secteur clef, avoir contribué à la prise de conscience que la chaîne logistique est vitale pour l'ensemble des entreprises. »

*Entrepreneur au Vietnam depuis 2010*

« J'ai découvert le Vietnam dans le cadre d'une expatriation familiale. Puis après plusieurs années d'expérience personnelle et professionnelle au Vietnam, j'ai pris la résolution de le lancer mon projet, avec un partenaire local de confiance, et faisant face à la demande immédiate de plusieurs clients et une perspective intéressante de développement pour les différents services proposés. Plusieurs séjours personnels et humanitaires pendant les 7 années ayant précédé mon expatriation m'ont aidé de ne pas être confronté à des difficultés particulières sur le plan personnel. L'appui important d'un partenaire local de confiance et d'un réseau de contacts utiles (avocats, etc.) m'ont aidé à monter le projet rapidement et facilement. Nous recrutons maintenant uniquement sous contrat local car ma société est créée 100% localement, sans structure en France ou en dehors du Vietnam. Ma plus grande fierté ? Avoir aidé plusieurs dizaines d'entreprises et de personnes à se développer au Vietnam. Mes conseils à de futurs entrepreneurs au Vietnam : la règle des 4 P : Patience, Persévérance, Prudence, Présence. »

*Entrepreneur au Vietnam depuis 2008*

« Après avoir travaillé à l'Ambassade de France à Hanoi puis pour diverses sociétés françaises et étrangères, j'ai acquis une meilleure connaissance des pratiques locales, des règles du business local, de la mentalité des gens, suis tombé sous le charme du pays et j'ai décidé d'ouvrir ma propre société... Comme pour chacune des expatriations que j'avais faites avant, les difficultés rencontrées sur le plan

*personnel sont principalement d'ordre administratif. Ensuite la barrière de la langue est une difficulté, mais avec un peu de volonté, il est possible de la surmonter. Sur le plan professionnel, les plus grosses difficultés se rencontrent face à la lourdeur du système administratif vietnamien et en particulier la définition puis l'obtention de la licence. Je n'ai pas fixé de règle en matière de recrutement, à mon sens, on peut adapter le contrat en fonction de l'emploi à pouvoir. Si je devais recruter un Français, je privilégierais une personne déjà sur place, ayant déjà une connaissance du pays et des pratiques. Ma plus grande fierté ? Etre à la tête d'une société vietnamienne à capitaux 100 % étrangers, sans partenaire vietnamien et réaliser des affaires avec des sociétés d'état vietnamiennes. Soyez persévérants et patients si vous êtes sûr de votre projet. Il est important de s'intéresser aux coutumes, à la culture et à la langue du pays dans lequel on décide de s'installer... cela participe à une meilleure intégration et par là-même à de meilleures chances de réussite. »*

*Entrepreneur au Vietnam depuis 2011*

---

## SECTION 5. LES CONDITIONS DE VIE AU VIETNAM

---

### 5.1 COÛT DE LA VIE ET LOGEMENT

Les **dépenses quotidiennes** sont très bon marché. Un repas ne dépasse généralement pas 100 000 dôngs (3 à 4 EUR). Il en va de même pour les loisirs, ainsi que les déplacements. Un jeune professionnel célibataire aura un pouvoir d'achat élevé avec 27 millions de dôngs (1 000 EUR) par mois. Pour un ménage, le coût de la vie quotidienne pourra même être moins cher puisque les frais sont partagés (entre 40 à 50 millions de dôngs (1 500 et 2 000 EUR)). En revanche, les coûts peuvent sensiblement augmenter en présence d'enfants (tout en restant très raisonnables), notamment pour les frais de garderie, que l'on choisira de préférence parmi les offres de meilleures qualités. On peut se **loger** dans des chambres très confortables et de bonne qualité pour 5 millions de dôngs (200 EUR) par mois, ce qui comprend le ménage et l'ensemble des services nécessaires (internet, électricité, eau). Pour 8 à 10 millions de dôngs (300 à 400 EUR), on peut trouver un appartement individuel de même qualité.

### 5.2 SANTÉ ET RETRAITE

Les étrangers ne participent pas au **système d'assurance sociale** obligatoire et doivent s'affilier eux-mêmes auprès des organismes du secteur privé. A noter toutefois que l'Assemblée Nationale a prévu qu'un système d'assurance sociale obligatoire couvrira les travailleurs étrangers au Vietnam dès janvier 2018. Les coûts de santé sont plus élevés qu'en France (près de 1 million de dôngs (40 à 50 EUR) pour une simple consultation dans un hôpital de qualité similaire à la France). Les contrats d'assurance vietnamiens ne répondent pas aux besoins de travailleurs étrangers car leur couverture est mauvaise. Il appartient à ces derniers de s'assurer auprès d'organismes type **Caisse des Français de l'Étranger (CFE)**, [April International](#) ou encore [Henner](#). Compter 5 000 EUR par an pour une couverture correcte. Il n'existe à l'heure actuelle aucune convention de sécurité sociale entre la

France et le Vietnam permettant d'harmoniser les systèmes de **retraite**. Il faudra s'affilier à la CFE, ou à une assurance du secteur privé pour cotiser à un système de retraite.

### 5.3 SCOLARISATION

#### Établissements français

Il existe deux lycées français ([Alexandre Yersin](#) à Hanoi, sous gestion AEFÉ, avec des frais de scolarité compris entre 3 400 EUR et 5 300 EUR, et [Marguerite Duras](#) à Ho Chi Minh Ville, avec des frais de scolarité compris entre 4 120 EUR et 4 800 EUR). Ces deux établissements couvrent l'enseignement de la maternelle jusqu'au baccalauréat et permettent d'obtenir un diplôme du baccalauréat reconnu par l'Etat français. Un nouveau lycée ouvrira ses portes à Hanoi en 2018. Les lycées français acceptent en priorité les candidatures de ressortissants français ou des autres pays de l'Union européenne. Trois écoles maternelles et primaires françaises existent également à Ho Chi Minh Ville, dont une ayant reçu l'agrément AEFÉ ([Boule et Billes](#)). Consultez la liste d'établissements sur le [site du Consulat](#).

#### Établissements internationaux

De nombreux autres établissements internationaux, notamment anglo-saxons, existent dans les deux villes, avec des frais de scolarité plus élevés. On peut notamment citer l'United Nations International School ([UNIS](#)) à Hanoi, ainsi que le lycée [Hanoiamsterdam High School](#), la [Singapore International School](#), l'École japonaise, dans la même ville.

149

#### Enseignement à distance

[CNED](#), en application des règles habituelles de fonctionnement de cet organisme.

---

## SECTION 6. LIENS ET CONTACTS AU VIETNAM

---

### AUTORITÉS FRANÇAISES DANS LE PAYS

- Ambassade de France au Vietnam : [site](#), [Twitter](#). Le Consulat de Ho Chi Minh Ville a également produit un *Guide d'Accueil au Vietnam*, accessible [ici](#).
- Service Economique de l'Ambassade de France au Vietnam : [site](#).
- Mission Économique BusinessFrance au Vietnam : [site](#).
- Agence Française de Développement au Vietnam : [site](#).

### ASSOCIATIONS DANS LE PAYS

- Chambre de Commerce France-Vietnam : [site](#), [LinkedIn](#).

- Institut Français du Vietnam : [site](#).
- Association Francophone du Vietnam : [site](#).
- Association France Volontaires : [site](#).
- Liste des associations françaises et francophones au Vietnam : [ici](#).

### POUR EN SAVOIR PLUS

- Consultez le dossier expatriation Vietnam sur France Diplomatie : [ici](#).
- Le Petit Journal : [site](#).



**NICOLAS AUDIER**  
Vice-Président CCE Vietnam,  
Coordinateur et  
Rédacteur, Chapitre Vietnam



**CAROLINE CHAZARD**  
Rédactrice, Chapitre Vietnam



**JEAN-CHARLES BELLIOL**  
Rédacteur, Chapitre Vietnam



Le chapitre Vietnam a été réalisé avec la participation de la **Chambre de Commerce et d'Industrie France Vietnam (CCIFV)**. Les CCE remercient tout particulièrement **GUILLAUME CROUZET**, Directeur Général (ci-contre), et **NICOLAS DU PASQUIER**, Président, pour cette collaboration.

## GLOSSAIRE

**ASEAN.** *L'Association of South-East Asian Nations* est l'organisation politique, économique et culturelle créée en 1967 et regroupant dix pays, soit les Philippines, l'Indonésie, la Malaisie, Singapour, la Thaïlande, le Brunei, le Vietnam, le Laos, la Birmanie (actuel Myanmar) et le Cambodge.

**Contrat local.** La grande majorité des contrats de travail conclus entre les Français et PME/ETI en Asie du Sud-Est sont maintenant des contrats qui sont régis par le droit local du pays. Les contrats expatriés et détachés ne sont plus monnaie courante. C'est de plus en plus le cas pour les contrats conclus entre salariés et Grands Groupes.

**Contrat expatrié.** Un contrat expatrié est un contrat qui n'est pas régi par le droit local du pays d'expatriation et conclu entre le salarié et la maison-mère.

**Contrat détaché.** Il s'agit d'un contrat en vertu duquel le salarié est détaché dans un pays d'affectation avec une garantie de réaffectation à la maison-mère.

**Entrepreneurs.** Ce terme désigne dans ce rapport les Français installés en Asie du Sud-Est et y ayant créé de manière indépendante leur société selon le droit local en vigueur dans le pays, et qui n'est pas une filiale ou succursale d'une entreprise de droit français.

**151**

---

**ETI.** En vertu de l'article 51 de la loi de Modernisation de l'Economie n° 2008-776 du 4 août 2008, une Entreprise de Taille Intermédiaire est une entreprise ayant entre 250 et 5.000 salariés et réalisant un chiffre d'affaires annuel entre 50 millions d'euros et 1.500 millions d'euros, ou avec un total de bilan entre 43 millions et 2.000 millions d'euros.

**Grands Groupes.** En vertu de l'article 51 de la loi de Modernisation de l'Economie n° 2008-776 du 4 août 2008, un grand groupe est une entreprise de plus de 5 000 salariés et réalisant un chiffre d'affaires annuel de plus de 1.500 millions d'euros, ou avec un total de bilan de plus de 2.000 millions d'euros

**PME.** En vertu de l'article 51 de la loi de Modernisation de l'Economie n° 2008-776 du 4 août 2008, les Petites et Moyennes Entreprises sont des entreprises ayant entre 10 et 250 salariés, et réalisant un chiffre d'affaires annuel de moins de 50 millions d'euros, ou avec un total de bilan entre 2 millions et 43 millions d'euros.

**V.I.E.** Le contrat de Volontariat International en Entreprise est un contrat réservé aux jeunes français et européens âgés de moins de 28 ans, dont la durée est comprise entre 6 mois et 2 ans et qui leur permet de travailler à l'étranger. Ce dispositif, géré par BusinessFrance, comporte des dispositions administratives et fiscales avantageuses pour les entreprises par rapport à un contrat d'expatriation classique.

